

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчально-методичний комплекс дисципліни

*Рекомендовано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського
як навчальний посібник для здобувачів ступеня бакалавра
за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування»
спеціальності 073 «Менеджмент»*

Київ
КПІ ім. Ігоря Сікорського
2019

Економіка праці: Навчально-методичний комплекс дисципліни [Електронний ресурс] : навч. посіб. для студ. спеціальності 073 «Менеджмент» / КПІ ім. Ігоря Сікорського ; уклад.: І. І. Нагорна. – Електронні текстові дані (1 файл: 0,2 Мбайт). – Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2019. – 76 с.

*Гриф надано Методичною радою КПІ ім. Ігоря Сікорського
(протокол № 10 від 20.06.2019 р.)
за поданням Вченої ради факультету менеджменту та маркетингу
(протокол № 10 від 29.05.2019 р.)*

Електронне мережне навчальне видання

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчально-методичний комплекс дисципліни

Укладач	<i>Нагорна І.І.</i> , кандидат економічних наук, доцент
Відповідальний редактор	<i>Нагорна І.І.</i> , кандидат економічних наук, доцент
Рецензент	<i>Глуценко Я.І.</i> , кандидат економічних наук, доцент кафедри міжнародної економіки КПІ ім. Ігоря Сікорського

Посібник містить тематику та зміст лекцій, основні питання для обговорення на практичних заняттях, тестові завдання за темами дисципліни; вказівки до вирішення практичних завдань, практичні та ситуаційні завдання залежно від специфіки вивчення тем.

Навчально-методичний комплекс дисципліни «Економіка праці» призначений для підготовки бакалаврів за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент». Також може бути корисний викладачам, аспірантам, науковцям, фахівцям, що вивчають проблеми економіки праці.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ	5
1.1. Мета та завдання навчальної дисципліни.....	5
1.2. Структура навчальної дисципліни	7
2. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ЛЕКЦІЙ.....	9
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці»	9
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	9
Тема 3. Відтворення трудових ресурсів.....	10
Тема 4. Соціальне партнерство.....	10
Тема 5. Ринок праці та його регулювання	11
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості	12
Тема 7. Організація і нормування праці	12
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці	13
Тема 9. Форми і системи заробітної плати	14
Тема 10. Планування продуктивності праці.....	15
Тема 11. Регулювання робочого часу і міри праці	15
Тема 12. Аналіз і планування трудових показників	16
Тема 13. Вартість робочої сили	17
3. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ДИСЦИПЛІНИ.....	18
Практичне заняття №1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці».....	18
Практичне заняття №2, №3. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. Відтворення трудових ресурсів	22
Практичне заняття №4. Соціальне партнерство	26
Практичне заняття №5, №6. Ринок праці та його регулювання. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	31
Практичне заняття №7. Організація і нормування праці.....	36
Практичне заняття №8. Продуктивність і ефективність праці.....	43
Практичне заняття №9. Форми і системи заробітної плати.....	48
Практичне заняття № 10, №11. Планування продуктивності праці. Регулювання робочого часу і міри праці	55
Практичне заняття № 12, №13. Аналіз і планування трудових показників. Вартість робочої сили.....	59
4. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ	65
5. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ТА ВИМОГИ ДО ЇХ ОФОРМЛЕННЯ	67
6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА.....	73
6.1. Базова.....	73
6.2. Допоміжна.....	73
6.3. Інформаційні ресурси	76

ВСТУП

Навчально-методичний комплекс дисципліни «Економіка праці» складено відповідно до освітньої програми підготовки бакалаврів за освітньою програмою «Менеджмент і бізнес-адміністрування» спеціальності 073 «Менеджмент».

Вивчення даної дисципліни базується на концепціях і поняттях економічної теорії, теорії управління, економіки підприємства, стратегічного планування, маркетингу, управління персоналом, макро- та мікроекономікою і спрямоване на формування сучасного фахівця. «Економіка праці» належить до циклу професійної підготовки і тісно пов'язана з іншими кредитними модулями робочого навчального плану, такими як: «Економіка і організація виробництва», «Мікроекономіка», «Оцінка вартості підприємства», «Основи підприємництва», «Інвестування», «Страховання» «Ринок фінансових послуг», «Фінансовий менеджмент», «Економічна діагностика» тощо.

Методологічний арсенал кредитного модуля «Економіка праці» включає загальнонаукові та спеціальні методи пізнання (дослідження). «Економіка праці» посідає важливе місце в структурно-логічній схемі навчання за даною спеціальністю.

Дисципліна має блочну структуру, включає лекційні та практичні заняття, на яких використовується вітчизняний і зарубіжний досвід, а також вивчаються різні методики оцінювання. Методика викладання дисципліни поєднує традиційні (лекції, семінари, практичні заняття) і тренінгові (розгляд ситуацій, ділові ігри, тестування, розв'язання практичних задач) методи. Це дає змогу ширше охопити увагу слухачів і спрямувати їх на комплексне засвоєння усіх питань курсу.

Дисципліна вивчається у 7-му семестрі й є однією з тих, що грає важливу роль у підготовці бакалавра спеціальності 073 «Менеджмент».

1. ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ

1.1. Мета та завдання навчальної дисципліни

Метою кредитного модуля є формування у студентів здатностей:

ЗК 4 - здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях;

ЗК 9 – здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями;

ЗК 10 – здатність до проведення досліджень на відповідному рівні;

СК 1 – здатність визначати та описувати характеристики організації;

СК 6 – здатність діяти соціально, відповідально і свідомо;

СК 10 – здатність оцінювати виконувані роботи, забезпечувати їх якість та мотивувати персонал організації;

СК 13 – розуміти принципи і норми права та використовувати їх у професійній діяльності;

СК 17 – здатність аналізувати економічний потенціал та динаміку розвитку промислового підприємства, оцінювати результати його діяльності;

СК 18 – здатність обґрунтовувати управлінські рішення щодо визначення потреб та напрямів раціонального використання ресурсів промислового підприємства

Основні завдання кредитного модуля:

Згідно з вимогами програми навчальної дисципліни студенти після засвоєння кредитного модуля мають продемонструвати такі результати навчання:

Знання:

ЗН 1 - своїх прав і обов'язків як члена суспільства, усвідомлення цінностей громадянського суспільства, верховенства права, прав і свобод людини і громадянина в Україні;

ЗН 2 - теорії, методів і функцій менеджменту, сучасних концепцій лідерства, у тому числі підходів до управління промисловими підприємствами;

ЗН 6 - причин стресу, засобів адаптації себе та членів команди до стресової ситуації, засобів до її нейтралізації;

ЗН 7 - Закономірностей функціонування соціально-економічних систем різних рівнів і сфер діяльності;

ЗН 9 - Методів і принципів управління підприємствами;

ЗН 10 - Інструментів ефективного управління підприємствами.

Уміння:

УМ 4 - демонструвати навички взаємодії, лідерства, командної роботи;

УМ 5 - демонструвати навички аналізу ситуації та здійснення комунікації у різних сферах діяльності організації, у тому числі

УМ 6 - оцінювати правові, соціальні та економічні наслідків функціонування організації, у тому числі;

УМ 8 - демонструвати здатність діяти соціально, відповідально та громадсько-свідомо на основі етичних міркувань (мотивів), повагу до різноманітності та міжкультурності.

1.2. Структура навчальної дисципліни

На вивчення навчальної дисципліни відводиться 90 годин/ 3 кредити ЕКСТ.

Розподіл навчального часу

Форма навчання	Всього		Розподіл навчального часу за видами занять			Семестрова атестація
	кредитів	годин	Лекції	Практичні заняття	СРС	
Денна	3	90	18	36	36	Залік

Тематичний план дисципліни

Назви розділів і тем	Кількість годин				
	Всього	у тому числі			
		Лекції	Практичні (семінарські)	Лабораторні (комп'ютерний практикум)	СРС
1	2	3	4	5	6
Розділ 1. Теоретичні основи трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства					
Тема 1.1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці»	3	1	2		-
Тема 1.2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства	6	2	2		2
Тема 1.3. Відтворення трудових ресурсів	4	2	2		-
Тема 1.4. Соціальне партнерство	6	-	2		4
<i>Разом за розділом 1</i>	<i>19</i>	<i>5</i>	<i>8</i>		<i>6</i>
Розділ 2. Теоретичні основи ринку праці, зайнятості населення, безробіття та поняття продуктивності праці					
Тема 2.1. Ринок праці та його регулювання	4	2	2		-
Тема 2.2. Соціально-трудові відносини зайнятості	6	-	2		4
Тема 2.3. Організація і нормування праці	6	2	4		-
Тема 2.4. Продуктивність і ефективність праці	8	2	4		2
<i>Разом за розділом 2</i>	<i>24</i>	<i>6</i>	<i>12</i>		<i>6</i>
Розділ 3. Оплата праці, її нормування та планування на підприємстві					
Тема 3.1. Форми і системи заробітної плати	6	2	4		-

1	2	3	4	5	6
Тема 3.2. Планування продуктивності праці	4	2	2		-
Тема 3.3. Регулювання робочого часу і міри праці	4	2	2		-
Тема 3.4. Аналіз і планування трудових показників	5	1	2		2
Тема 3.5. Вартість робочої сили	6	-	2		4
<i>Разом за розділом 3</i>	<i>25</i>	<i>7</i>	<i>12</i>		<i>6</i>
МКР	<i>6</i>	-	<i>2</i>		<i>4</i>
Реферат	<i>8</i>	-	-		<i>8</i>
Залік	8	-	2		6
Всього годин	90	18	36	0	36

2. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці»

Узагальнююча характеристика дисципліни: цілі, завдання, предмет і методи дослідження. Місце курсу «Економіка праці» у системі економічних знань. Еволюція поглядів на категорію «праця». Питання економіки праці. Проблеми економіки праці. Історія розвитку економіки праці. Періоди еволюції теоретичних та практичних представлень про працю: донауковий, класичний, сучасний. Вчення В. Петті, А. Сміта, К. Маркса, Д. Рікардо, Т.Р. Мальтуса, що стосуються трудових відносин. Сучасний період: учіння Ф. Тейлора, Г. Емерсона, А. Файоля, «школа людських відносин», «теорія наукової організації праці». Сучасний трудовий напрямок економічної думки в Україні.

Особливості праці як об'єкта дослідження. Ціль, завдання, об'єкт та предмет дисципліни. Сфера досліджень економіки праці. Структура курсу. Місце економіки праці у системі економічних наук.

Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Населення як суб'єкт економічних та інших суспільних процесів і явищ. Відтворення населення, його природний, соціальний і механічний рух. Демографічна та соціальна мобільність населення. Структура і розміщення населення України. Поняття працездатності, працездатного населення, трудових ресурсів, економічно активного населення. Соціально-економічна характеристика трудових ресурсів. Роль і місце трудових ресурсів в економіці України. Соціально-економічний поділ трудових ресурсів. Стан і

структура трудових ресурсів. Методи прогнозування, планування, розрахунку потреби в трудових ресурсах. Джерела поповнення трудових ресурсів. Схема балансу трудових ресурсів, її зміст, зведені та специфічні показники.

Тема 3. Відтворення трудових ресурсів

Розширене, просте, звужене відтворення населення, трудових ресурсів та індивідуальної робочої сили. Зміст та особливості фаз формування, розподілу і перерозподілу та використання робочої сили.

Формування робочої сили: природне відтворення населення; організація професійної підготовки; поновлення та розвиток працездатності.

Людський капітал. Якість і конкурентоспроможність робочої сили. Інвестування в людський капітал індивідом, організацією, державою.

Види розподілу та перерозподілу трудових ресурсів. Розміщення продуктивних сил як основа розподілу та перерозподілу трудових ресурсів. Сутність, види і форми міграції населення. Внутрішні та міжнародні види міграційних процесів в Україні, їх соціально-економічне значення і наслідки.

Показники використання трудових ресурсів. Регіональні особливості використання трудових ресурсів в Україні. Умови й чинники підвищення ефективності використання трудових ресурсів суспільства.

Тема 4. Соціальне партнерство

Визначення соціального партнерства (трипартизму). Мета та принципи соціального партнерства. Поняття про «спільне благо». Історичний аспект розвитку соціального партнерства за кордоном і в Україні.

Суб'єкти соціального партнерства. Особлива роль держави як арбітра та роботодавця на ринку праці. Участь профспілок у регулюванні трудових

відносин, сприянні зайнятості населення, забезпеченні соціального захисту працівників. Діловий та соціальний юніонізм. Основні стратегії демократизації управління виробництвом.

Порядок ведення переговорів на всіх рівнях ієрархічної структури суспільства. Предмет переговорів.

Досвід застосування принципів трипартизму в країнах із розвинутою ринковою економікою.

Правові та організаційні проблеми становлення системи соціального партнерства в Україні.

Тема 5. Ринок праці та його регулювання

Ринок праці як підсистема ринкової економіки, його взаємозалежність з ринками капіталів, товарів та послуг, житла, інформації, землі, цінних паперів тощо. Поняття «ринок праці», «ринок робочої сили» та «ринок робочих місць». Сучасні умови виникнення та ефективного функціонування ринку праці. Елементи ринку праці: товар, попит, пропозиція, ціна робочої сили. Особливості товару «робоча сила». Кон'юнктура ринку праці.

Складові елементи механізму функціонування сучасного ринку праці: суб'єкти, об'єкти, інструменти та засоби впливу. Функції сучасного ринку праці: суспільного поділу праці, інформаційна, посередницька, ціноутворююча, стимулююча, регулююча. Типи та види ринків праці.

Сегментація ринку праці за різними ознаками. Двоїстість ринку праці: первинний і вторинний ринки праці. Практичне значення двоїстості ринку праці. Гнучкий і жорсткий ринки праці.

Класичний, неокласичний, кейнсіанський, монетаристський, інституціоналістський та марксистський підходи до аналізу ринку праці.

Інфраструктура ринку праці. Особливості й етапи формування ринку праці в Україні.

Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості

Поняття, види та форми зайнятості населення. Концепція повної та глобальної, примусової та добровільної зайнятості. Принципи державної політики зайнятості.

Державне регулювання зайнятості населення. Основні напрямки державної політики в галузі зайнятості населення. Активні та пасивні методи й заходи регулювання зайнятості. Програми сприяння зайнятості. Система органів і служб зайнятості. Законодавство України про зайнятість. Гнучкі форми зайнятості на підприємстві.

Підходи до визначення поняття та рівня безробіття. Види безробіття. Природна норма безробіття. Закон Оукена. Безробіття та інфляція. Соціально-економічна оцінка рівня безробіття. Причини неточного визначення рівня безробіття.

Визначення статусу безробітного та поняття «підходяща робота». Допомога у зв'язку з безробіттям.

Закордонний досвід регулювання зайнятості населення.

Тема 7. Організація і нормування праці

Поняття організації праці. Основні напрямки організації праці. Сутність і значення процесів суспільного поділу і кооперування праці, їх взаємозв'язок і взаємозалежність.

Поділ і кооперування праці на підприємстві, їх форми.

Організація й обслуговування робочих місць. Поняття робочого місця, робочої зони. Класифікація робочих місць.

Особливості організації робочих місць робітників у різних типах виробництва. Спеціалізація й оснащення робочих місць. Планування робочих місць. Особливості організації робочих місць керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Основні функції обслуговування робочих місць, форми і системи такого обслуговування.

Значення й ефективність типового проектування організації робочих місць. Раціоналізація трудових процесів і управлінських процедур. Аналіз трудового процесу. Проектування прогресивних трудових процесів. Показники раціональності трудових процесів.

Колективні форми організації праці. Поняття трудового колективу. Основні типи трудових колективів.

Умови праці. Фактори, що визначають умови праці на виробництві та їх значення для здоров'я і працездатності людей. Удосконалення умов праці. Державна система охорони праці в Україні.

Суспільна й економічна ефективність заходів щодо вдосконалення організації праці.

Тема 8. Продуктивність і ефективність праці

Поняття продуктивності й продуктивності праці, їх взаємозв'язок. Принципи управління продуктивністю. Програми управління продуктивністю, їх розроблення. Значення продуктивності. Модель «пастки» низької продуктивності.

Показники вимірювання продуктивності праці на мікрорівні. Методи вимірювання продуктивності праці, що використовуються в організаціях.

Вартісний метод вимірювання продуктивності праці, його різновиди, переваги і недоліки.

Використання валової, товарної, реалізованої продукції для вимірювання продуктивності праці.

Використання ЧП, НЧП, НВО, доданої вартості при вимірюванні продуктивності. Натуральний і умовно-натуральний методи вимірювання продуктивності праці, їхні переваги і недоліки. Трудовий метод вимірювання продуктивності і сфера його використання.

Класифікація факторів продуктивності та продуктивності праці.

Природні й суспільні умови підвищення продуктивності праці.

Макроекономічні фактори підвищення продуктивності праці. Резерви зростання продуктивності праці. Взаємозв'язок факторів і резервів продуктивності праці.

Класифікація резервів зростання продуктивності праці.

Резерви зниження трудомісткості продукції, їх склад. Резерви ефективнішого використання робочого часу. Методи виявлення і практичної реалізації резервів.

Тема 9. Форми і системи заробітної плати

Соціально-економічна сутність заробітної плати. Номінальна і реальна заробітна плата, реальні доходи. Функції заробітної плати і принципи її організації. Джерела формування заробітної плати.

Формування доходів споживання і нагромадження. Взаємозв'язок рівня заробітної плати з рівнем цін, продуктивністю, структурою виробництва, доходами і прибутками. Елементи організації заробітної плати. Тарифна система оплати праці та її елементи. Форми і системи оплати праці.

Почасова форма оплати праці та її системи. Умови їх використання. Відрядна форма оплати праці та її системи. Умови їх використання.

Акордна і колективна (бригадна) системи оплати праці.

Оплата праці керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців. Схеми посадових окладів.

Оплата праці державних службовців. Контрактна система оплати праці.

Економічне обґрунтування необхідності та ефективності преміювання різноманітних категорій працівників.

Показники та умови преміювання керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців організацій. Показники преміювання за розроблення нової продукції і нових технологій. Кількісні та якісні показники преміювання робітників. Участь працівників у прибутку.

Тема 10. Планування продуктивності праці

Методика планування продуктивності праці за факторами. Її зростання. Планування підвищення продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу.

Фонд оплати праці. Планування фонду заробітної плати за нормативами.

Детальне планування фонду заробітної плати робітників за елементами його структури.

Планування фонду заробітної плати керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців. Планування середньої заробітної плати і співвідношення темпів її підвищення з темпами зростання продуктивності праці.

Нормативи планування витрат роботодавців на соціальне страхування, медичне обслуговування, професійну підготовку та підвищення кваліфікації, соціально-побутове обслуговування, вихідну допомогу.

Тема 11. Регулювання робочого часу і міри праці

Робочий день, робочий час, режим роботи. Законодавче регулювання робочого часу і часу відпочинку. Типові режими праці і відпочинку. Гнучкі режими роботи. Повний і неповний робочий день. Змінність роботи. Методика розроблення графіків змінності.

Регулювання міри праці засобами нормування праці та планування виробничих завдань.

Сутність і зміст процесу нормування праці. Робочий час, його склад і структура. Методи вивчення ефективності використання робочого часу. Фотографія робочого часу, її види, зміст і особливості проведення. Хронометраж, його призначення і види. Фотохронометраж, його призначення і сфера застосування.

Призначення та класифікація нормативів із праці. Види нормативних матеріалів із праці. Методи створення трудових нормативів. Характеристика і класифікація норм праці. Методи нормування і способи вдосконалення норм.

Тема 12. Аналіз і планування трудових показників

Мета і завдання аналізу і планування трудових показників. Система трудових показників і взаємозв'язок їх елементів. Інформаційне забезпечення аналізу і планування трудових показників.

Методи аналізу трудомісткості, чисельності працівників, продуктивності праці та витрат на робочу силу.

Планування трудомісткості за окремими її видами і в цілому. План організаційно-технічних заходів — основа розрахунку планової трудомісткості. Методи розрахунку чисельності робітників (на основі трудомісткості, виробничої програми, за робочими місцями, нормами обслуговування, нормативами чисельності). Планування чисельності керівників, професіоналів, фахівців, технічних службовців (за типовими нормативами, нормами підпорядкованості та нормами навантаження). Визначення додаткової потреби у працівниках.

Тема 13. Вартість робочої сили

Вартість робочої сили та її формування. Ціна робочої сили. Чинники, які впливають на величину вартості робочої сили.

Споживчий бюджет та його види: фізіологічний, соціальний тощо. Споживчий бюджет, потреби населення і соціально-економічний розвиток.

Вартість життя та її показники. Види доходів, диференціація доходів. Доходи домашніх господарств (сімей). Грошові та натуральні доходи.

Міжнародна класифікація витрат на робочу силу. Структура вартості робочої сили. Заробітна плата (тарифний заробіток, посадовий оклад, преміальні виплати, надбавки, доплати).

Натуральні виплати (харчування, витрати на житло тощо).

Витрати роботодавців на соціальне страхування. Внески на соціальне забезпечення, установлені законом.

Добровільні чи договірні внески в системі соціального забезпечення і приватне страхування. Вартість медичного й санітарного обслуговування. Вихідна допомога. Витрати на професійну підготовку та підвищення кваліфікації, професійну орієнтацію і підбір кадрів. Витрати на соціально-побутове, культурне обслуговування та ін.

Податки на заробітну плату, на дохід тощо.

3. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ ДИСЦИПЛІНИ

Практичне заняття №1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни «Економіка праці»

Метою практичного заняття є визначення об'єкту і предмету дисципліни «Економіка праці», основних завдань вивчення дисципліни.

Основні питання практичного заняття:

1. Поняття праці та її характер в умовах ринкової економіки.
2. Предмет і зміст дисципліни «Економіка праці».
3. Завдання дисципліни «Економіка праці».
4. Об'єкт дисципліни.
5. Завдання дисципліни.

Практичні ситуації для обговорення в аудиторії:

Практична ситуація №1

В результаті поганої організації праці, нераціонального використання робочого часу на підприємстві наприкінці планового періоду виникає необхідність організації понадурочних робіт. Економічна недоцільність збільшення тривалості робочого дня була доказана С.Г.Струмлініним ще у 20-х роках минулого століття. Понадурочні роботи знижують ефективність використання робочого часу. Як слід організувати роботу, щоб уникнути понадурочних робіт?

Питання та завдання студентам:

1. Що слід зробити керівнику та спеціалісту з організації праці, щоб виправити ситуацію?
2. Укажіть шляхи підвищення ефективності використання робочого часу.

Практична ситуація № 2

На початку XX століття фірма «Sears» злилася з фірмою «Roebuck». На фірмі «Sears» було декілька великих магазинів на півдні Чикаго та невеликий відділ, що розсилав товари поштою. В той час рада директорів збиралася, щоб вирішити яким бізнесом буде займатися фірма, тобто відповісти на питання: «Чому ми займаємося бізнесом?». Відповідь була такою: «Для того, щоб задовільнити потреби наших клієнтів». Цим принципом фірма керувалася протягом наступних 80 років і до 1980 року її прибуток склав 3 % внутрішнього національного продукту США. В 1980 році «Sears, Roebuck and Company» виявила, що з'явився конкурент – мережа магазинів «Kmart», «Wal-Mart». У відповідь на це вона вирішила сконцентрувати увагу на зниженні витрат, однак через декілька років фірма почала втрачати клієнтів, які були віддані їй протягом 80 років. Наприклад, фірма змінила принцип оплати праці механіків – погодинна система змінилася на комісійні, щоб забезпечити залучення більшої кількості клієнтів. Проте через деякий час розпочався скандал, пов'язаний з тим, що механіки стали рекомендувати клієнтам послуги, які були не потрібні. В результаті фірма, в якій раніше був один з надійніших авторемонтних сервісів, взагалі припинила свій бізнес. Репутація компанії значно постраждала і вона втратила більшість клієнтів.

Питання та завдання студентам:

1. Назвіть основну причину тимчасової невдачі фірми «Sears, Roebuck and Company».

Практична ситуація № 3

Робоча зміна вже почалася, коли до бригади токарів підійшов майстер і сказав, що технологи робочої групи внесли зміни в план бригади на робочий місяць. В зв'язку з цим бригада має виготовити додатково велику партію деталей – стаканів для герметичних сполучень. Їх відсутність затримує роботи в збиральному цеху, тому виконання завдання контролюється дирекцією заводу. Майстер звернув увагу бригадира на те, що робота нова, операції різноманітні

за складністю, частина з них потребує підвищеної точності та чистоти обробки. Він передав бригадиру креслення, наряди та попросив організувати виконання завдання якомога швидше. Бригадир вирішив, що обробляти деталі краще на верстатах Федорова та Саніна. Обидва тільки закінчили налагодження верстатів у відповідності з отриманими завданнями. У обох 4-й кваліфікаційний розряд, кожен може успішно впоратися з обробкою деталей. Але бригадир знав, що неквапливий і повільний Федоров завжди починає сперечатися, якщо йому дають нову роботу. Тільки вчора вони посперечались через це. Федоров схилився до виконання звичних процесів роботи. Діяв завжди обережно, хоча норми виконував. Але якщо бригадир або майстер просили закінчити швидше роботу, невдоволено запитував: «Що, знову загорілося?» – та продовжував працювати в тому ж темпі. Санін, не дивлячись на менший виробничий досвід, завжди охоче брався за нову роботу. Моторний, жвавий, товариський, він часто сам підходив до бригадира й просив дати йому що-небудь нове. Бригадир помічав, що багато хто, проходячи повз верстат Саніна, привітали його, а він у знак вітання завжди відповідав посмішкою. Бригадир усе обміркував, підійшов до Саніна і сказав: «Тобі доручається нова робота: виготовлення стаканів для герметичних сполучень». Санін мовчки погодився. Поряд з його верстатом встановили повний контейнер заготовок. До закінчення робочої зміни Санін здав контролеру ВТК першу партію стаканів. Наступного дня справи в нього теж йшли непогано. Але перед закінченням робочої зміни бригадир помітив, що Санін про щось сперечається з контролером. Виявилося, що значну частину стаканів, що були виготовлені Саніним цього дня, контролер вибракував.

Питання та завдання студентам:

1. Чи правильне рішення прийняв бригадир стосовно розподілу робіт?
2. Як ви вважаєте, що необхідно було врахувати бригадиру в такій ситуації?
3. Запропонуйте напрямки розподілу та кооперації робіт в бригаді.

Практична ситуація № 4

Організація працює в сфері надання юридичних послуг 14 років. 25% працівників працюють з дня заснування послуг, 40% – до 10 років та 35% працівників влаштувалися на роботу за останні 3 роки. За час існування фірми рівень кваліфікації підвищували тільки ті працівники, що працюють понад 10 років.

Питання та завдання студентам:

1. Чи необхідно підвищувати кваліфікацію спеціалістам, що працюють в організації?
2. Обґрунтуйте необхідність підвищення кваліфікації робітників підприємства та складіть план підвищення кваліфікації (хто в першу чергу, хто в другу і т.д.).

Практична ситуація №5

У самий напружений період виконання планового завдання в колективі скоєно непорядний вчинок, порушена трудова дисципліна, у результаті чого допущений брак. Начальнику невідомий винуватець. Проте виявити і покарати його необхідно.

Завдання студентам:

1. Оберіть Вашу позицію в даній ситуації:
 - А. Зупинити з'ясування фактів у цій справі до закінчення виконання планової роботи.
 - Б. Запідозрених у проступку викликати до себе і круто поговорити вічна-віч, запропонувати назвати винних.
 - В. Сповістити про те, що трапилось членів активу колективу, запропонувати їм обговорити цю ситуацію, знайти конкретних винуватців.
 - Г. Для підвищення дисципліни і продуктивності праці, не гаючи часу на розмови, провести збори колективу, вимагати з'ясування і покарання винних, попередити про недопущення подібних фактів.
2. Обґрунтуйте відповідь.

Практичне заняття №2, №3. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства. Відтворення трудових ресурсів

Метою практичного заняття – ознайомлення студентів з таким поняттями та категоріями – населення; природний рух населення; міграційний рух населення; соціальний рух населення; економічний рух населення; економічно активне населення; економічно неактивне населення; трудові ресурси.

Основні питання практичного заняття:

1. Населення та його роль в економіці країни.
2. Відтворення населення. Структура населення.
3. Склад трудових ресурсів та чинники впливу.
4. Трудовий потенціал.
5. Міграція населення, її причини та наслідки. Види міграції.
6. Що таке показники використання трудових ресурсів? На яких рівнях вони використовуються?
7. Показники рівня зайнятості працездатного населення та їх характеристика.
8. Показники ефективності використання трудових ресурсів та їх характеристика.
9. Показники розвитку трудового потенціалу та їх характеристика.

Методичні вказівки для вирішення практичних задач

Питома вага працездатного населення, зайнятого у суспільному виробництві країни/регіону (B), розраховується за формулою

$$B = \frac{R_{\text{суп.вир}}}{TP} \cdot 100 \%,$$

де $R_{\text{суп.вир}}$ – кількість зайнятих у суспільному виробництві, враховуючи робітників, службовців і працівників сільського господарства, тис. чол.;

TP – загальна кількість трудових ресурсів (кількість осіб працездатного віку, за винятком непрацюючих інвалідів I та II груп, непрацюючих чоловіків віком від 50 до 59 років і жінок віком від 45 до 54 років, які отримують пенсії на пільгових умовах), тис. чол.

Відносна економія фонду оплати праці (E_3):

$$E_3 = Z_{\phi} \cdot I_{HD} - Z_{nl},$$

де Z_{ϕ} , Z_{nl} – відповідно фонд оплати праці у базисному та плановому періодах;
 I_{HD} – індекс приросту національного доходу у плановому році.

Приріст національного доходу за рахунок підвищення продуктивності праці (Π_r):

$$\Pi_r = 1 - \frac{P_p}{P_{HD}} \cdot 100\%,$$

де P_p – темп приросту кількості працюючих;

P_{HD} – темп приросту обсягу виробництва національного доходу (чистої продукції).

Індекс продуктивності праці (I_n):

$$I_n = I_y \cdot I_{\phi} \cdot I_r \cdot I_b,$$

де I_y , I_{ϕ} , I_r , I_b – відповідно індекси питомої ваги робітників у загальній кількості працюючих (y), середньої кількості діб, відпрацьованих одним робітником (ϕ), тривалості робочого дня (r) та годинної продуктивності праці робітників (b).

Трудовий потенціал підприємства:

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_K - T_{H\Pi} \text{ або } \Phi_{\Pi} = \mathcal{C} \cdot D \cdot T_{зм},$$

де Φ_{Π} – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год.;

Φ_K – величина календарного фонду часу, год.;

$T_{H\Pi}$ – нерезервуотворювальні неявки і перерви, год.;

\mathcal{C} – кількість працюючих, чол.;

D – кількість днів роботи в періоді, дн.;

$T_{зм}$ – тривалість робочого дня, год.

Трудовий потенціал суспільства (регіону):

$$\Phi_{n.зaг} = \sum_{i=1}^m \chi_i \cdot T_{pi} ,$$

де $\Phi_{n.зaг}$ – потенційний фонд часу суспільства, год.;

$\sum_{i=1}^m \chi_i$ – кількість населення, здатного брати участь у суспільному виробництві

за групами;

T_{pi} – законодавчо встановлена величина часу роботи за групами працівників протягом календарного періоду (рік, квартал, місяць). Вона являє собою добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

Трудовий потенціал суспільства, обчислений у повнорічних працівниках:

$$\Pi_{зaг} = \Phi_{n.зaг} / t_p ,$$

де $\Pi_{зaг}$ – трудовий потенціал суспільства повнорічних працівників;

t_p – розрахунковий час роботи одного працівника протягом року, год.

Задачі для розв'язання

Задача 1. Чисельність населення країни складає 100 млн. чол., 24 млн. чол. – діти до 16 років, а також люди, що знаходяться в тривалій ізоляції (у психіатричних лікарнях, у виправних установах тощо); 30 млн. чол. вибули зі складу робочої сили; 4 млн. 600 тис. чол. – безробітні; 1 млн. чол. – працівники, які зайняті неповний робочий день і шукають роботу. Використовуючи ці статистичні дані, розрахуйте:

- 1) величину робочої сили.
- 2) рівень безробіття.

Задача 2. Природний рівень безробіття в поточному році складає 5%, а фактичний – 10%.

- 1) Визначить величину відносного відставання фактичного ВВП від потенційного за умови, що коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття дорівнює 2.

2) Якщо фактичний обсяг товарів і послуг в тому ж році склав 300 млрд. грн., то які втрати ВВП, що викликані циклічним безробіттям?

Задача 3. Використовуючи наведені дані, розрахувати рівень безробіття: чисельність населення складає 126 млн. чол., 38 млн. чол. – діти до 16 років, а також люди, що знаходяться у тривалій ізоляції (у психіатричних лікарнях, у виправних установах тощо); 42 млн. чол. вибули зі складу робочої сили; 5,8 млн. чол. – безробітні.

Задача 4. Природний рівень безробіття в поточному році складає 4%, а фактичний – 8%. Визначити величину відносного відставання фактичного ВВП від потенційного за умови, що коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття дорівнює 2 та зробити висновки.

Задача 5. Якщо фактичний обсяг товарів і послуг складає 240 млрд. грн., природний рівень безробіття в поточному році дорівнює 4%, а фактичний – 10%, коефіцієнт чутливості ВВП до динаміки циклічного безробіття дорівнює 2 то якими будуть втрати ВВП, що викликані циклічним безробіттям?

Задача 6. Розрахувати відносну економію фонду оплати праці в країні, якщо фонд оплати праці відповідно у базисному та плановому періодах становить 158 та 162 млн грн. Темп приросту кількості працюючих у плановому році становить 3,2%, а темп приросту обсягу виробництва національного доходу планується на рівні +5,4%.

Задача 7. Визначити трудовий потенціал підприємства, якщо календарний фонд робочого часу на підприємстві на одного працівника становить 365 днів по 8 годин, нерезервуотворювальні неявки і перерви складають 142 повних робочих днів, кількість працівників підприємства 187 чол.

Задача 8. Визначити трудовий потенціал регіону, якщо кількість його населення, здатного брати участь у суспільному виробництві, за групами становить відповідно 540, 720 та 180 тис. чол. Тривалість робочого дня за групами населення становить відповідно 7, 8 та 6 год. Кількість робочих днів у періоді становить 248 днів.

Практичне заняття №4. Соціальне партнерство

Мета заняття – визначення сутності соціального партнерства, яке являє собою такий тип і систему відносин між роботодавцями і працівниками, при якому в межах соціального миру забезпечується узгодження їхніх важливіших соціально-трудових відносин. Функціонування системи соціального партнерства здійснюється на тристоронній (трипартизм) співпраці спілки підприємців (підприємців), тобто роботодавців, профспілок та органів державної влади.

Основні питання практичного заняття:

1. Сутність, мета соціального партнерства.
2. Принципи соціального партнерства.
3. Суб'єкти соціального партнерства.

Теми доповідей:

1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудових відносин.
2. Наймані працівники в системі соціально-трудових відносин.
3. Діяльність профспілкових організацій в Україні.
4. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні.
5. Роль спілок роботодавців та працівників у регулюванні трудових відносин.
6. Порядок ведення переговорів та укладання угод на різних рівнях.

Тестові завдання:

1. Визначте 4 необхідних умови, наявність яких забезпечує становлення соціального діалогу у соціальній державі:
 - а) соціально зорієнтована ринкова економіка;
 - б) політична демократія;
 - в) наявність незалежних, сильних соціальних партнерів – представницьких організацій найманих працівників (профспілок) і роботодавців;

г) демократичний централізм, як організаційний принцип діяльності профспілок і організацій роботодавців.

2. Фордизм, а саме так почала називатися найбільш поширена на заході менеджеральна теорія, передбачає наявність кількох фундаментальних засад економічної та політичної влади в суспільстві. Визначте, яких саме:

- а) організованої робочої сили у формі професійних союзів;
- б) організованого капіталу у формі підприємницьких асоціацій;
- в) держави, спрямованої до загального добробуту;
- г) розвиненої політичної системи.

3. Визначте фундатора «теорії людських відносин»:

- а) Анрі Файоль;
- б) Генрі Форд;
- в) Елтон Мейо;
- г) Лі Яккока.

4. Соціальний діалог і партнерство в індустріальному суспільстві розглядались як:

- а) людино-центрична теорія соціальної психології, що ґрунтується на загальнолюдських цінностях;
- б) новий тип мислення;
- в) менеджеральна теорія;
- г) сукупність органів, організацій, що створені з представників працівників найманої праці, роботодавців і держави з метою регулювання соціально-трудова відносин.

5. При якому з політичних режимів найоптимальніші результати приносить соціальний діалог?

- а) Тоталітарний;
- б) Авторитарний;
- в) Демократичний;
- г) усі відповіді правильні.

6. Визначте, на якому рівні соціальний діалог діє на засадах двопартизму, а на якому – трипартизму. З'єднайте рисками.

- а) виробничий;
- б) галузевий; двопартизм
- в) територіальний; трипартизм
- г) національний;

7. Яку роль повинна відігравати держава у соціальному діалозі?

- а) адміністратора;
- б) керівника;
- в) арбітра;
- г) партерна.

8. Назвіть дві організації, що діють на засадах трипартизму:

- а) Верховна Рада України;
- б) Міністерство праці та соціальної політики України;
- в) Національна тристороння соціально-економічна рада;
- г) Національна служба посередництва та примирення.

9. Назвіть країну, якій притаманний біпартизм:

- а) Україна;
- б) Швеція;
- в) США;
- г) Франція.

10. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» був прийнятий у:

- а) 2010 р.;
- б) 2011 р.;
- в) 2012 р.;
- г) 1999 р.

11. Конвенція МОП №87 визначає такі гарантії:

- а) підвищення рівня життя населення;
- б) зростання продуктивності праці;

- в) працівники можуть вільно об'єднуватись;
- г) забезпечення повної зайнятості.

12. Соціальне партнерство здійснюється на засадах системи тристороннього представництва з боку:

- а) підприємців, профспілок і працівників;
- б) підприємців, держави і профспілок;
- в) роботодавців, працівників і держави;
- г) працівників, профспілок і інших посередників.

13. Держава виконує функцію арбітра шляхом:

- а) організації і регулювання соціально-трудових відносин;
- б) вмовляння роботодавців не приймати певні рішення;
- в) встановлення граничних розмірів надбавок;
- г) розв'язання трудових конфліктів.

14. Профспілки не переслідують таку ціль:

- а) підвищення рівня заробітної плати;
- б) розподіл виробленого продукту;
- в) збільшення рівня безробіття;
- г) покращення умов праці.

15. Угоди і договори в межах соціального партнерства укладаються на тривалий термін, а саме:

- а) від одного до трьох років;
- б) від одного до п'яти років;
- в) від одного до десяти років;
- г) від п'яти до десяти років.

16. В Україні у лютому 1993 р. у системі соціального партнерства створено ще один орган, а саме:

- а) Українська спілка промисловців та підприємців;
- б) Національна Рада соціального партнерства;
- в) Спілка підприємців Криму;

г) Федерація профспілок України.

17. Предметом галузевої та регіональної угоди можуть бути:

- а) мінімальна тривалість робочого тижня;
- б) реалізація державних соціально-економічних програм;
- в) єдині тарифні умови оплати праці працівників за загальними професіями;
- г) порядок і терміни укладання колективних угод.

18. Умови оплати праці за понадурочну роботу, за час простою не з вини робітника визначаються на:

- а) національному рівні;
- б) галузевому рівні;
- в) регіональному рівні;
- г) рівні підприємства.

19. Умови задоволення духовних потреб населення визначаються в одній з угод:

- а) генеральній;
- б) галузевій;
- в) регіональній;
- г) колективній.

20. Термін «трипартизм» охоплює такі питання у системі соціального партнерства:

- а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державою;
- б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами;
- в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації і загальнодержавні переговори;
- г) немає правильної відповіді.

Практичне заняття №5, №6. Ринок праці та його регулювання.

Соціально-трудові відносини зайнятості

Метою заняття є з'ясування студентами сутності ринкової системи та її складової – ринку праці. Необхідно визначити поняття ринку праці та особливості його функціонування. У ринковій економіці ринок праці охоплює всіх здатних працювати; як зайнятих, так і не зайнятих найманою працею.

Основні питання практичного заняття:

1. Поняття ринку праці, умови його виникнення і функціонування.
2. Елементи і функції ринку праці.
3. Типи і види ринків праці.
4. Характеристика теоретичних основ ринку праці.
5. Поняття, види та форми зайнятості населення.
6. Державне регулювання зайнятості населення.
7. Підходи до визначення поняття та рівня безробіття. Види безробіття.

Теми доповідей:

1. Ефективність регулювання ринку праці в сучасних умовах господарювання.
2. Інвестиційний цикл і відтворення робочих місць.
3. Національний ринок праці, зорієнтований на внутрішній ринок.
4. Макроекономічні фактори, які визначають динаміку попиту на працю.
5. Суспільні роботи в Україні: їх необхідність і ефективність.
6. Міжнародний досвід програмного регулювання зайнятості.
7. Світовий досвід фінансових важелів впливу на ринок праці.
8. Сучасні тенденції у структурі зайнятості населення України.
9. Безробіття в Україні: проблеми соціального захисту.
10. Неформальна зайнятість у структурі національного ринку праці.
11. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення.
12. Проблеми прихованого безробіття у вітчизняній економіці.

13. Регіональні проблеми зайнятості та безробіття.

Тестові завдання:

1. Які з наведених тверджень найбільш повно характеризують ринок праці?
 - а) це контингент формально зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - б) це контингент формально не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - в) це контингент формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;
 - г) це сукупність вивільнених працівників, формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах.
2. Об'єктом на ринку праці є:
 - а) властивість виконувати суспільно корисну працю;
 - б) підтримка розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці;
 - в) забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці;
 - г) сукупність працівників та роботодавців на ринку праці.
3. Які з наведених категорій найбільш властиві ринку праці?
 - а) спеціальність, професія;
 - б) попит і пропозиція;
 - в) кваліфікація;
 - г) винагорода за працю.
4. Індивідуальний попит на працю – це:
 - а) попит конкретної організації на робочу силу певної якості;

- б) попит загальної кількості робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії;
- в) попит працівників, які зареєстровані у Службі зайнятості;
- г) сукупність наявних вакансій на ринку праці.

5. Сукупну пропозицію праці на ринку утворюють:

- а) зайняті;
- б) безробітні;
- в) зайняті та безробітні;
- г) тимчасово безробітні.

6. Попит на ринку праці:

- а) похідний від попиту на товари і послуги та інші чинники виробництва;
- б) визначає потребу на товари і послуги та інші чинники виробництва;
- в) не залежить від попиту на товари і послуги;
- г) похідний від пропозиції робочої сили.

7. Які з наведених структурних елементів охоплює поточний ринок праці?

- а) внутрішньовиробничий і відкритий ринки праці;
- б) прихований і неприхований ринки праці;
- в) відкритий і прихований ринки праці;
- г) зовнішній і внутрішній ринки праці.

8. Співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці називають:

- а) кон'юктурою;
- б) інфраструктурою;
- в) динамікою;
- г) структурою.

9. Розрізняють такі види кон'юктури на ринку праці:

- а) рівноважну;
- б) трудостійку;
- в) трудодефіцитну;

г) трудонадлишкову.

10. Пасивні форми регулювання ринку праці ґрунтуються на виконанні ним таких функцій:

- а) компенсаційної, мотиваційної;
- б) суспільної, економічної;
- в) фіскальної, фінансової;
- г) організаційної, інформаційної.

11. Показниками чисельності безробітних на кінець періоду, що поставлені чи зняті з обліку, визначають:

- а) рівень безробіття;
- б) статус безробіття;
- в) розповсюдженість безробіття;
- г) рух безробіття.

12. Тривалість пошуку роботи особами, що мали статус безробітних, відображає:

- а) тривалість безробіття;
- б) рівень безробіття;
- в) статус безробіття;
- г) рух безробіття.

13. На основі структурних зрушень у виробництві виникає:

- а) сезонне безробіття;
- б) структурне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) фрикційне безробіття.

14. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:

- а) структурне безробіття;
- б) фрикційне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) сезонне безробіття.

15. Використання трудових ресурсів характеризується показниками:

- а) зайнятості;
- б) відтворення;
- в) безробіття;
- г) сегментації.

16. До зайнятого населення України не відносять громадян, які:

- а) працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня;
- б) є слухачами закладів освіти з денною формою навчання;
- в) навчаються на заочній формі навчання (без відриву від виробництва);
- г) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими.

17. До нетрадиційних видів зайнятості не належать:

- а) сезонна зайнятість;
- б) зайнятість неповний робочий день;
- в) прихована зайнятість;
- г) явна та неформальна зайнятість.

18. Концепцію розвитку безробіття характеризує:

- а) безробіття, що зумовлене низькою зарплатою;
- б) безробіття, що виникає в результаті високих темпів продуктивності праці;
- в) безробіття, що виникає завдяки недостатньому попиту на товари;
- г) безробіття, що спричинене негнучкою структурою ринку праці.

19. Як впливають гнучкі форми зайнятості на ефективність зайнятості?

- а) дають можливість працездатному населенню обирати між робочим часом і відпочинком;
- б) допомагають збільшити кількість зайнятих;
- в) перешкоджають збільшенню кількості зайнятих;
- г) збільшують кількість робочих місць.

20. Виберіть з переліку основні поняття безробіття як соціально-економічної категорії:

- а) статус безробітного;

- б) рівень безробітного;
- в) концепції безробіття;
- г) тривалість безробіття.

Практичне заняття №7. Організація і нормування праці

Метою заняття є визначення та характеристика основних показників нормування праці; головних умов організації та обслуговування робочого місця.

Основні питання практичного заняття:

1. Сутність та завдання організації праці. Поділ праці
2. Організація та обслуговування робочого місця
3. Нормування праці
4. Методика встановлення норм
5. Умови праці та фактори їх формування.

Методичні вказівки для вирішення практичних задач

Самофотографія робочого дня: для зручності проведення аналізу ефективності використання робочого часу дані, отримані в результаті самофотографії робочого дня можна оформити в таблицю 1.

Таблиця 1. Результати самофотографії робочого дня

№	Елементи затрат праці	Тривалість роботи			Аналіз затрат часу			Пропозиції
		Початок	Закінчення	Всього	Роботи, що необхідно скоротити		інші роботи	
					не можна	можна		

Для визначення **затрат часу щодо кожного елемента праці** застосовують формулу:

$$T_k = (K/n)T_o, \quad (1)$$

де T_k – затрати робочого часу щодо кожного елемента праці;

K – кількість спостережень по даному елементу;

n – загальна кількість спостережень за досліджуваний період;

T_o – фонд робочого часу, по якому визначають затрати праці по кількісному елементу (зміна, місяць тощо).

Норма часу визначається в людино-годинах, людино-хвилинах, людино-секундах. Щоб встановити норму часу, необхідно з'ясувати склад затрат робочого часу і конкретні їх величини для виконання даної роботи.

Склад норм часу ($H_{\text{ч}}$) можна представити такою формулою:

$$H_{\text{ч}} = T_{\text{пз}} + T_{\text{оп}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{воп}} + T_{\text{птор}}, \quad (2)$$

$$T_{\text{оп}} = T_{\text{ос}} + T_{\text{доп}}, \quad (3)$$

де $T_{\text{пз}}$ – час на підготовчо-завершальні роботи;

$T_{\text{оп}}$ – час на виконання операції;

$T_{\text{обс}}$ – час на обслуговування;

$T_{\text{воп}}$ – час на відпочинок та особисті потреби;

$T_{\text{птор}}$ – час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва;

$T_{\text{ос}}$ – основний час;

$T_{\text{доп}}$ – допоміжний час.

Всі затрати робочого часу (окрім підготовчо-завершального) встановлюються на операцію або на одиницю (штуку) виробу і в сумі складають **норму штучного часу ($T_{\text{шт}}$)**, її визначають за формулою:

$$T_{\text{шт}} = T_{\text{оп}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{воп}} + T_{\text{птор}}, \quad (4)$$

Тобто, норма часу складається з норми підготовчо-завершального часу і норми штучного часу.

Штучно-калькуляційний час ($T_{\text{шт.к}}$) визначається за формулою:

$$T_{\text{шт.к}} = T_{\text{шт}} + \frac{T_{\text{пз}}}{n}, \quad (5)$$

n – кількість виробів у партії.

Норму часу на виготовлення всієї партії виробів або виконання всього завдання визначають таким чином:

$$T_{\text{парт}} = T_{\text{пз}} + T_{\text{шт}} \times n \text{ або } T_{\text{парт}} = T_{\text{шт.к}} \times n, \quad (6)$$

де $T_{\text{парт}}$ – час на виготовлення партії виробів.

$$T_{\text{шт.к}} = \frac{T_{\text{парт}}}{n}, \quad (7)$$

Норма виробітку – це кількість натуральних (штук, метрів, тонн) або умовних одиниць, які повинні бути виготовлені за одиницю часу (зміну, місяць) у певних організаційно-технічних умовах одним або групою працівників відповідної кваліфікації. Для визначення норм виробітку застосовують формулу:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{ч}}}, \quad (8)$$

де $H_{\text{вир}}$ – норма виробітку;

$H_{\text{ч}}$ – встановлена норма праці на одиницю виробу.

У тих випадках, коли підготовчо-завершальний час, час на обслуговування робочого місця, на особисті потреби і відпочинок нормуються на зміну, норму виробітку можна обчислити за формулами:

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}} - T_{\text{пз}}}{T_{\text{шт}}}, \quad (9)$$

$$H_{\text{вир}} = \frac{T_{\text{зм}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{обс}} + T_{\text{воп}})}{T_{\text{оп}}}, \quad (10)$$

Між нормою часу і нормою виробітку існує зворотна залежність.

$$\% \text{ підвищення норми виробітку} = \frac{100\% \times \text{зниження норм виробітку}}{100\% - \text{зменшення норми виробітку}}, \quad (11)$$

$$\% \text{ зменшення норми часу} = \frac{100\% \times \text{зменшення норми виробітку}}{100\% - \text{зниження норм виробітку}}, \quad (12)$$

Норма часу обслуговування – це кількість часу, необхідна за певних організаційно-технічних умов на обслуговування протягом зміни обладнання, квадратного метра виробничої площі і т.ін.

$$H_0 = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{ч.о}}} = \frac{T_{\text{зм}}}{H_{\text{ч}} \times n \times K}, \quad (13)$$

де H_0 – норма обслуговування;

$H_{ч.о}$ – норма часу на обслуговування одиниці обладнання, одиниці виробничої площі;

K – коефіцієнт, що враховує виконання додаткових функцій, які не враховані нормою часу, а також на відпочинок і особисті потреби.

Норма чисельності працюючих – працівники певного професійно-кваліфікаційного складу, які необхідні для виконання виробничого завдання.

Норми чисельності працюючих визначаються за формулами:

$$H_{ч} = \frac{O}{H_o} \text{ або } H_{ч} = \frac{O \times H_{ч.о}}{T_{зм}}, \quad (14)$$

де $H_{ч}$ – норма чисельності;

O – загальна кількість одиниць обладнання, що обслуговується;

H_o – норма обслуговування.

Задачі для розв'язання

Задача 1. Визначити норму штучно-калькуляційного часу, якщо основний час (T_o) – 6 хв, допоміжний час ($T_{доп}$) – 3 хв, час на обслуговування робочого місця – 4% від оперативного часу, час на відпочинок – 5% від оперативного часу, підготовчо-завершальний час ($T_{пз}$) – 40 хв на зміну, тривалість зміни ($T_{зм}$) – 480 хв.

Задача 2. Як зміниться норма часу (% , хвилин), якщо норма виробітку збільшилася з 72 до 87 деталей за зміну тривалістю 480 хвилин.

Задача 3. Визначте рівень виконання норм виробітку, якщо працівник протягом місяцю виготовив:

- 1) деталей «А» (Q_1) – 120 шт, за норми часу ($H_{ч1}$) – 1,2 н/год на деталь;
 - 2) деталей «В» (Q_2) – 30 шт, за норми часу ($H_{ч2}$) – 2,3 н/год на деталь;
 - 3) деталей «С» (Q_3) – 11 шт, за норми часу ($H_{ч3}$) – 0,7 н/год на деталь;
- при цьому було відпрацьовано (D) – 23 робочі дні, тривалість зміни ($T_{зм}$) – 8 годин.

Задача 4. Знайти нормативну чисту продукцію (НЧП), якщо відомо, що: на підприємстві випускається 3 види продукції, а саме – продукція А – в обсязі 100 шт., продукція В – 80 шт., продукція С – 70 шт. Заробітна плата основних робітників становила 500 тис. грн., заробітна плата промислово – виробничого персоналу – 900 тис. грн., з яких 300 тис. грн. – заробітна плата допоміжних робітників. Прибуток від діяльності 1200 тис. грн.

Задача 5. В механічному цеху кількість виготовлених виробів і трудові затрати на i -тий виріб характеризуються даними, наведеними у таблиці 1.

Чисельність працюючих у звітному році склала 300 чол., в базисному – 320 чол. Визначити:

- 1) зростання обсягів виробництва;
- 2) зростання продуктивності праці.

Таблиця 1

Обсяги виробництва продукції і трудових затрат підприємства

№ виробу	Кількість виробів, шт.		Затрати праці на 1 виріб в базисному періоді, нормо-год.
	Базисний період	Звітний період	
1	2500	2600	8
2	800	900	20
3	1200	1000	10
4	500	600	11
5	1400	1600	15

Задача 6. Спискова чисельність працівників підприємства дорівнює 2530 чол., з них зайнято механізованою працею 1600 чол., ручною – 930 чол. У наступному році планується провести оновлення матеріально-технічної бази підприємства, у наслідок чого за плановий період на механізовану працю переводиться 35% всіх працівників зайнятих ручною працею. Визначити питому вагу працівників механізованої праці до і після оновлення матеріально-технічної бази підприємства.

Задача 7. Визначити норму часу на партію деталей, якщо: основний час ($T_{ос}$) – 5 хв., допоміжний час ($T_{доп}$) – 2,6 хв., час на обслуговування

робочого місця (Тобс) – 0,15 хв., час на відпочинок працівника (Твідп) – 0,22 хв., підготовчо – завершальний час (Тпз) на одиницю продукції – 0,5 хв., кількість деталей у партії – 90 шт.

Задача 8. Визначити середній рівень виконання норм виробітку за умови, що 12 робітників виконали норми лише на 90%, 85 робітників – на 100%, 70 робітників – на 127% та 30 робітників – на 156%.

Задача 9. Визначити норму виробітку на боронуванні агрегатом в складі: трактора МТЗ-1221 з боронами ЗБР-24 (24 шт. по 1 м) при наступних умовах: коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату с.-г. машини – 0,95, робоча швидкість агрегату – 12,5 км/год., довжина гону – 900 м. Нормативи затрат робочого часу: час робочої зміни – 420 хв., час підготовчо-заклучних робіт – 40 хв., час організаційно-технічного обслуговування – 15 хв., час на відпочинок – 20 хв., час на особисті потреби – 10 хв., тривалість одного повороту – 50 с.

Задача 10. Визначити норму виробітку на посіві зернових культур агрегатом в складі трактором ДТ-75М і 3-х сівалок СЗУ-3,6 при наступних умовах: конструктивна ширина захвату с.-г. машини – 3,6 м, коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату сівалки – 1, робоча швидкість агрегату – 7,5 км/год. Нормативи затрат робочого часу: час робочої зміни – 480 хв., час підготовчо-заклучних робіт – 35 хв., час на відпочинок – 18 хв., час на особисті потреби – 10 хв., час організаційно-технічного обслуговування – 15 хв., коефіцієнти допоміжної роботи: на повороти – 0,08, на засипку насіння – 0,32.

Задача 11. Визначити змінну норму виробітку на оранці трактором ДТ-75М з плугом ПН-4-35 (4 лемеші по 35 см) при наступних умовах: робоча швидкість агрегату – 7 км/год., довжина гону – 750 м, коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату плуга – 1,06. Нормативи затрат робочого часу: час робочої зміни – 420 хв., час підготовчо-заклучних робіт – 30 хв., час організаційно-технічного обслуговування – 14 хв., час на

відпочинок – 20 хв., час на особисті потреби – 10 хв., тривалість одного повороту – 45 с.

Задача 12. Визначити кількість механізаторів і агрегатів Т-70С із сівалкою СТВ-12 «Полісся», які необхідно залучити для виконання наступного обсягу робіт – засіяти поле цукровим буряком 300 га за 3 дні. Вихідні дані: конструктивна ширина захвату сівалки – 5,4 м, коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату с.-г. машини – 1, робоча швидкість агрегату – 6,7 км/год., час основної роботи – 5,6 год.

Задача 13. Визначити кількість механізаторів і агрегатів МТЗ-82 із сівалкою СТУ-8, які необхідно залучити для виконання наступного обсягу робіт – засіяти поле кукурудзою 520 га за 5 днів. Вихідні дані: конструктивна ширина захвату с.-г. машини – 5,6 м, коефіцієнт використання конструктивної ширини захвату сівалки – 1, робоча швидкість руху – 6 км/год., час основної роботи – 6,2 год.

Практичне заняття №8. Продуктивність і ефективність праці

Метою практичного заняття є закріплення теоретичних знань студентів щодо розрахунку показників продуктивності праці і виробити практичні навички по визначенню показників виробітку, трудомісткості та їх зміну на підприємстві.

Основні питання практичного заняття:

1. Суть і значення продуктивності праці. Межі її зростання.
2. Групи чинників зростання продуктивності праці та їх характеристика.
3. Виріток продукції та його розрахунок.
4. Трудомісткість продукції та її розрахунок.
5. Характеристика методів вимірювання продуктивності праці.
6. Види трудомісткості продукції та їх розрахунок.

Методичні вказівки для вирішення практичних задач

Виріток продукції

$$П = B_{np} = \frac{Q}{T} = \frac{Q}{R},$$

де $П$ – продуктивність праці, од.(грн)/год.(чол.);

B_{np} – виріток продукції, од.(грн)/год.(чол.);

Q – обсяг випущеної продукції за певний проміжок часу, од.(грн);

T – витрати часу на виробництво продукції, год.;

R – кількість робітників, чол.

Трудомісткість продукції

$$T_m = \frac{T}{Q},$$

де T_m – трудомісткість продукції, год.(чол.)/од.(грн).

Взаємозв'язок між вирітком продукції та трудомісткістю продукції

$$П = B_{np} = \frac{1}{T_m}, \Delta П = \Delta B_{np} = \pm \frac{\Delta T_m \cdot 100\%}{100 - \Delta T_m}, \Delta T_m = \pm \frac{\Delta B_{np} \cdot 100\%}{100 + \Delta B_{np}},$$

де $\Delta\Pi$ – зміна продуктивності праці за певний проміжок часу, %;

ΔB_{np} – зміна виробітку продукції за певний проміжок часу, %;

ΔT_m – зміна трудомісткості продукції за певний проміжок часу, %.

Індексний метод обчислення продуктивності праці

$$I_{\Pi} = I_{B_{np}} = \frac{I_Q}{I_T} = \frac{I_Q}{I_R}, \quad I_{\Pi} = I_{B_{np}} = \frac{1}{I_{T_m}},$$

де I_{Π} – індекс зміни продуктивності праці;

$I_{B_{np}}$ – індекс зміни виробітку продукції;

I_Q – індекс зміни обсягу продукції, $I_Q = \frac{Q_{\phi}}{Q_{nl}}$;

(Q_{ϕ} , Q_{nl} – відповідно фактичний та плановий випуск продукції);

I_T – індекс зміни витрат праці на виробництво продукції, $I_T = \frac{T_{\phi}}{T_{nl}}$; (T_{ϕ} , T_{nl} –

відповідно фактичні та планові трудовитрати);

I_R – індекс зміни кількості працівників, $I_R = \frac{R_{p-\phi}}{R_{p-nl}}$;

($R_{p-\phi}$, R_{p-nl} – відповідно фактична та планова кількість робітників);

I_{T_m} – індекс зміни трудомісткості продукції, $I_{T_m} = \frac{T_{m-\phi}}{T_{m-nl}}$;

($T_{m-\phi}$, T_{m-nl} – відповідно фактична та планова трудомісткість продукції);

$$I_{\Pi} = I_{B_{np}} = \frac{\Pi_{\phi}}{\Pi_{nl}} = \frac{B_{np-\phi}}{B_{np-nl}};$$

де Π_{ϕ} , Π_{nl} – відповідно фактична та планова продуктивність праці;

$B_{np-\phi}$, B_{np-nl} – відповідно фактичний та плановий виробіток продукції.

Визначення середньорічних темпів зміни продуктивності праці

$$I_{\text{Псеред}} = \sqrt[n]{\prod_{i=1}^n I_{\Pi i}},$$

де $I_{\text{Псеред}}$ – середньорічні темпи зміни продуктивності праці;

$I_{\text{П}i}$ – індекс зміни продуктивності праці за i -й період;

n – кількість часових періодів.

Задачі для розв'язання

Задача 1. За допомогою натурального методу розрахувати індивідуальний індекс продуктивності праці, використовуючи такі дані: в базовому році вироблено 180 тис. шт. деталей по ціні 14,5 грн./шт., а в звітному році вироблено 200 тис./шт. деталей по ціні 16 грн./шт. Затрати на виробництво продукції відповідно по роках становили 1400 тис. грн. та 2200 тис. грн.

Задача 2. В результаті проведення маркетингових досліджень встановлено, що ринок кондитерських виробів розширюється, тому на підприємстві планується збільшити випуск продукції з 50 млн. грн. до 55 млн. грн., а виробіток продукції на одного працівника з 12,5 тис до 13,5 тис. грн.

Визначити: 1) чисельність працівників в звітному і плановому періоді;
2) приріст обсягів виробництва за рахунок збільшення продуктивності праці і чисельності робітників в звітному і плановому періоді:

- а) абсолютний,
- б) індексним методом,
- в) по відсотках приросту обсягів випуску продукції, продуктивності праці і чисельності працюючих.

Задача 3. В механічному цеху кількість виготовлених виробів і трудові затрати на i -тий виріб характеризуються даними, наведеними у таблиці 1.

Чисельність працюючих у звітному році склала 300 чол., в базисному – 320 чол. Визначити:

- 1) зростання обсягів виробництва;
- 2) зростання продуктивності праці.

Таблиця 1

Обсяги виробництва продукції і трудових затрат підприємства

№ виробу	Кількість виробів, шт.		Затрати праці на 1 виріб в базисному періоді, нормо-год.
	Базисний період	Звітний період	
1	2500	2600	8
2	800	900	20
3	1200	1000	10
4	500	600	11
5	1400	1600	15

Задача 4. В цеху виробляється 2 види продукції. По продукції А: в базисному періоді вироблено 20 тис. т при затратах робочого часу 10 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при тих же затратах робочого часу. По продукції Б: в базисному періоді вироблено 30 тис. т при затратах робочого часу 30 тис. люд.-днів, у звітному періоді – 25 тис. т при затратах робочого часу 25 тис. люд.-днів.

Визначити: 1) індивідуальний індекс продуктивності праці; 2) зведений (по обох видах продукції) індекс динаміки продуктивності праці; 3) економію робочого часу при виробництві кожного виду продукції по цеху в цілому.

Задача 5. На підприємстві планується збільшити випуск продукції з 70 млн. грн. до 75 млн. грн. Продуктивність праці планується збільшити з 35% до 40%. Знайти чисельність робітників за плановий та звітний період.

Задача 6. За планом ПАТ «Меркурій» обсяг випуску продукції за рік (труб для газо- і водопостачання) має становити 658 тис. т. із затратами на її випуск 12 тис. люд-год. Фактично випуск продукції становить 502 тис. т. із затратами 11,2 тис. люд-год. Визначте приріст продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції по підприємству.

Задача 7. Визначте ріст виробітку на дільниці ВАТ «РОЗМА» за нормованим робочим часом, якщо в базисному періоді працюючими дільниці виконані роботи в обсязі 60 тис. нормо-годин, при цьому фактично відпрацьовано 50 тис. людино-годин, а у звітному періоді виконані роботи в об'ємі 100 тис. нормо-годин і відпрацьовано фактично 80 тис. людино-годин.

Задача 8. У цеху №3 ВАТ «РОЗМА» заплановано впровадити нове автоматизоване обладнання, яке дозволяє збільшити випуск продукції на 16%. При впровадженні цього обладнання чисельність працюючих у цеху скоротиться на 10%. Визначте ріст продуктивності праці.

Задача 9. Обсяг продукції, виготовленої у базовому році ВАТ «РОЗМА», склав 4,6 млн. грн., а у звітному році – 5,7 млн. грн. Обчисліть абсолютну величину та приріст виробітку на одного працівника ВАТ «РОЗМА», якщо кількість робітників у 2010 році склала 836 осіб, а у 2011 році збільшилась на 5,8%.

Задача 10. ВАТ «РОЗМА» за звітний період випустило 506,8 тис. пар клеєного полімерного взуття трудомісткістю 10 люд.-год.; формового полімерного взуття – 706, 3 тис. пар трудомісткістю 5 люд.-год.; литтєвого полімерного взуття – 431, 2 тис. пар трудомісткістю 30 люд.-год. Чисельність робітників 884 особи. Визначте виробіток на одного працівника.

Практичне заняття №9. Форми і системи заробітної плати

Метою заняття є визначення сутності форм і систем заробітної плати, їх місця і ролі в організації оплати праці, умов застосування форм заробітної плати, основних форм заробітної плати – відрядної і погодинної, їх зв'язок із способами вимірювання затрат праці.

Основні питання практичного заняття:

1. Сутність форм і систем заробітної плати.
2. Системи відрядної форми заробітної плати й умови їх застосування.
3. Системи погодинної форми заробітної плати й умови їх застосування.
4. Колективна оплата праці та умови її застосування.
5. Показники й умови систем преміювання.
6. Контрактна система оплати праці

Методичні вказівки для вирішення практичних задач

При погодинній формі заробітної плати мірою праці виступає відпрацьований час, а заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою (ТС), чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час (РЧ).

$$ЗП_{пч} = ТС \times РЧ, \quad (1)$$

Системи погодинної форми оплати праці

1. Проста-погодинна. Заробіток ($З_{пп}$) залежить від тарифної ставки (ТС), що відповідає присвоєному працівникові тарифному розряду, та відпрацьованого ним робочого часу (РЧ).

$$З_{пп} = ТС \times РЧ, \quad (2)$$

2. Погодинно-преміальна ($З_{ппр}$).

$$З_{ппр} = ТС \times РЧ + П, \quad (3)$$

При відрядній формі заробітної плати мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт) (ВП). А розмір заробітку

прямо пропорційно залежить від її кількості та якості, виходячи із встановленої відрядної розцінки (ВР).

$$ЗП_{\text{в}} = ВР \times ВП, \quad (4)$$

Системи відрядної форми оплати праці

1. Пряма індивідуальна система оплати праці – заробіток працівника ($З_{\text{пі}}$) нараховується згідно з кількістю виробленої продукції (ВП) і постійних відрядних розцінок за одиницю цієї продукції (ВР).

$$З_{\text{пі}} = ВП \times ВР, \quad (5)$$

Розцінка за одиницю продукції (ВР) може визначатися двома способами:

а) як відношення почасової тарифної ставки до норми виробітку за цей же час ($H_{\text{вир}}$):

$$ВР = \frac{ТС}{H_{\text{вир}}}, \quad (6)$$

б) шляхом множення почасової тарифної ставки на норму часу на виготовлення одиниці продукції ($H_{\text{ч}}$):

$$ВР = ТС \times H_{\text{ч}}, \quad (7)$$

2. Непряма відрядна система – заробіток працівника ($З_{\text{нв}}$) залежить не від його особистого виробітку, а від результатів праці працівників, що ним обслуговуються. Вона застосовується для оплати праці допоміжних робітників, від яких значною мірою залежать темп і виробіток основних працівників. Оплата праці таких працівників може здійснюватися трьома способами:

а) заробітна плата визначається за формулою:

$$З_{\text{нв}} = T_{\text{ч}} \times Ч_{\text{р}} \times H_{\text{в}}, \quad (8)$$

де $T_{\text{ч}}$ – годинна тарифна ставка допоміжних працівників;

$Ч_{\text{р}}$ – кількість працівників, що обслуговуються;

$H_{\text{в}}$ – норма виробітку для працівників, що обслуговуються;

б) загальний заробіток допоміжного робітника обчислюється

множенням його тарифного заробітку за відпрацьований час на коефіцієнт виконання норм виробітку в середньому по всіх об'єктах, що обслуговуються даним працівником;

в) *загальний заробіток допоміжного працівника* визначається множенням коефіцієнта, який характеризує співвідношення тарифних ставок допоміжних працівників і тарифних ставок працівників, що ними обслуговуються на фактичний відрядний заробіток працівників, що обслуговуються.

3. Відрядно – преміальна система – заробіток працівника ($Z_{вп}$) включає відрядний заробіток ($Z_{пi}$) і премію за досягнення встановлених індивідуальних або колективних (кількісних, або якісних) показників (Π):

$$Z_{вп} = Z_{пi} \times \Pi, \quad (9)$$

Преміювати працівників можуть за: підвищення продуктивності праці; покращення якості продукції; освоєння нової техніки і технології; економію матеріальних затрат тощо.

4. Відрядно – прогресивна система ($Z_{прог}$) – виробіток виконаний в межах встановленої норми (H_o), оплачується за звичайними розцінками (Π_o), а робота, виконана понад норму ($H_{п}$) – за прогресивно зростаючими розцінками ($\Pi_{п}$).

$$Z_{прог} = H_o \times \Pi_o + H_{п} \times \Pi_{п}, \quad (10)$$

5. Акордна система оплати праці – розмір заробітку встановлюється за виконання всього комплексу робіт із визначенням терміну виконання. Акордна оплата вводиться для окремих груп працівників з метою підвищення продуктивності їх праці і скорочення термінів виконання роботи. Акорд – це підвищення існуючої розцінки на 25–50%. Він вводиться в тому випадку, коли певний обсяг робіт виконується у зазначений термін і за умови належної якості. Повний розрахунок з працівниками здійснюється після виконання всіх робіт. Якщо виконання акордного завдання потребує тривалого часу, то працівникам виплачується аванс за поточний місяць з урахуванням

виконаного обсягу робіт. Ця система є бригадною формою оплати праці. Заробіток ($Z_{\text{акор}}$) при цьому розраховується за формулою:

$$Z_{\text{акор}} = S_{\text{інд}} \times t_{\text{пл}} + S_{\text{під}}(t_{\text{пл}} - t_{\text{ф}}), \quad (11)$$

де $S_{\text{інд}}$ – індивідуальна погодинна тарифна ставка;

$t_{\text{пл}}$ – плановий час виконання робіт;

$S_{\text{під}}$ – підвищена тарифна ставка;

$t_{\text{ф}}$ – фактичний час виконання робіт.

6. Акордно-преміальна система оплати праці передбачає ще і премії за якісне і дострокове виконання робіт.

Задачі для розв'язання

Задача 1. Трудомісткість виробничої програми розподілена по розрядах на плановий рік наступним чином: I розряд – 10 тис. нормо-год, II розряд – 15, III розряд – 35, IV розряд – 70, V розряд – 50, VI розряд – 20 тис. нормо-год; встановлені наступні коефіцієнти за розрядами: I – 1, II – 1,08, III – 1,2, IV – 1,35, V – 1,53, VI – 1,8.

Визначте середній розряд робіт, середній тарифний коефіцієнт.

Задача 2. Розрахувати місячний заробіток робітника за відрядної і відрядно-преміальної системи оплати праці, якщо відомо: норма часу на виготовлення однієї деталі становить 0,8 години, погодинна тарифна ставка – 1,50 грн. За місяць робітником виготовлено 550 одиниць продукції, з яких прийнято контролером з першого подання 510 одиниць. Преміювання робітників за якість продукції здійснюється в розмірі 20% від відрядного заробітку, за умови, що понад 85% продукції здається контролеру з першого подання.

Задача 3. Начальнику відділу встановлено посадовий оклад 16000 грн. на місяць. За виконання плану поставок продукції передбачається премія у розмірі 30% від місячного посадового окладу. За виконання планового завдання по експорту продукції встановлено премію у розмірі 20% від посадового окладу. Окрім того, за досягнення у підвищенні ефективності

виробництва звичайно нараховується премія, розмір якої становить 35% від посадового окладу. Проте, в розрахунковому місяці за окремі недоліки в організації праці на підприємстві розмір преміальних виплат за останньою премією знижено на 25%. Розрахувати загальний заробіток начальника відділу.

Задача 4. Розрахуйте місячний заробіток працюючого по відрядно-преміальній системі праці, якщо науково-обґрунтована норма часу 0,8 люд-год., розцінка 2,48 грн. Здано за місяць 242 вироби. За виконання науково-обґрунтованих норм виробітку передбачається премія в розмірі 7,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 24 робочих зміни по 7 год.

Задача 5. Визначте місячний заробіток по непрямій відрядній системі оплати праці при таких умовах: денна тарифна ставка робітника – 12 грн.; робітник обслуговував 2 бригади. В першій – денна норма виробітку 100 од. продукції, у другій – 80 од. Протягом місяця перша бригада виробила 2290 одиниць продукції, друга – 1890 од.

Задача 6. Тарифна ставка робітника I розряду за годину – 1,64 грн., тарифний коефіцієнт робітника IV – 1,71. Норма часу на виріб – 2 години. Робітнику IV розряду необхідно виробити 120 штук виробів. Премія передбачена в розмірі 30% тарифного заробітку. Визначте розцінку на один виріб для робітника IV розряду і місячний заробіток при відрядно-преміальній оплаті праці.

Задача 7. Відрядний заробіток бригади склав 4000 грн. в місяць. Члени бригади відпрацьовали таку кількість робочих змін по розрядах:

- бригадир (VI розряд) – 21 зміну;
- слюсар (V розряд) – 20 змін;
- слюсар (IV розряд) – 22 зміни;
- слюсар (III розряд) – 18 змін;
- підсобний працівник (II розряд) – 10 змін;
- підсобний працівник (I розряд) – 22 зміни.

Розподіліть відрядний заробіток між працівниками бригади.

Годинні тарифні ставки шести розрядної сітки складають, грн.: 1,98; 2,15; 2,37; 2,67; 3,04; 3,54.

Задача 8. Визначте місячний заробіток начальника цеху, виходячи з таких даних:

1. План випуску продукції в даному місяці виконаний на 104%, а собівартість продукції в цеху склала 24 грн., замість 25 грн. за планом;

2. Згідно з положенням про преміювання, начальнику виплачується премія з фонду матеріального зацікавлення:

а) за виконання плану по собівартості продукції – 15% місячного окладу;

б) за кожен відсоток виконання плану по випуску продукції – 8% і за кожен відсоток перевиконання плану по собівартості продукції 1,5% місячного окладу;

в) загальний розмір премії за місяць не повинен перевищувати 40% місячного окладу.

3. Місячний оклад начальника цеху 1800 грн.

Задача 9. Протягом місяця робітник відпрацював 186 годин і виготовив 432 вироби. Норма часу на один виріб – 28 хвилин, годинна тарифна ставка робітника, що відповідає його розряду – 3,4 грн. За виконання місячної норми нараховується премія в розмірі 12 % відрядного заробітку та 9 % за кожен відсоток перевиконання норми.

Визначити місячний заробіток робітника за відрядно – преміальною системою оплати праці.

Задача 10. У цеху планується така кількість робітників по розрядах: I – 10 осіб, II – 63 особи, III – 96 осіб, IV – 120 осіб, V – 60 осіб, VI – 48 осіб. Розрахуйте тарифний фонд заробітної плати робітників за рік (282робочі дні), якщо денна тарифна ставка I розряду складає – 14,4 грн.,

використовуючи розрахункові коефіцієнти шести розрядної сітки попереднього завдання.

Задача 11. Робітник-погодинник п'ятого розряду відпрацював 174 години, виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 10%, зекономив матеріалів на суму 500 грн. (розмір премії 20% від вартості зекономлених матеріалів). Визначити суму заробітної плати робітника, розмір всіх доплат, якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 7,5 грн., а тарифний коефіцієнт робітника п'ятого розряду 1,85.

Задача 12. Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція – обробка сировини тарифікується за 3 розрядом, годинна норма виробітку – 80 кг, друга операція – обробка деталі, тарифікується за п'ятим розрядом, норма часу – 20 хв., якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 9,5 грн., а тарифний коефіцієнт п'ятого розряду -1,85, а третього – 1,54.

Практичне заняття № 10, №11. Планування продуктивності праці. Регулювання робочого часу і міри праці

Метою заняття є отримання практичних навичок щодо визначення показників продуктивності праці на основі сучасних методів вимірювання; впливу факторів на зміну продуктивності праці; розрахунку резервів зростання продуктивності праці на основі поданої на лекційному занятті інформації.

Основні питання практичного заняття:

1. Економічна суть планування та резервів зростання продуктивності праці.
2. Класифікація резервів зростання продуктивності праці.
3. Програми управління ефективністю та продуктивністю праці.
4. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Методичні вказівки для вирішення практичних задач

1 Визначаємо економію робочої сили (E_i) від упровадження конкретного організаційно-технічного заходу, чол.:

$$E_i = \frac{\Delta T_i}{\Phi \cdot K_{\text{в.н}}},$$

де ΔT – зниження трудомісткості продукції за рахунок і-го впровадження організаційно-технічного заходу, год.;

Φ – річний фонд робочого часу на 1 робітника в плановому періоді, год. ($\Phi=1865$ год.);

$K_{\text{в.н}}$ – коефіцієнт виконання норм.

2 Визначаємо зміну продуктивності праці ($\Delta\Pi_i$) за рахунок конкретного фактора, %:

$$\Delta\Pi_i = \frac{E_i \cdot 100\%}{\mathcal{C}_p - \sum_{i=1}^n E_i},$$

де $Ч_p$ – кількість робітників на підприємстві у базовому періоді, чол.;

$\sum_{i=1}^n E_i$ – сумарна економія робочої сили від упровадження усіх організаційно-технічних заходів на підприємстві, чол.

3 Визначаємо зміну продуктивності праці ($\Delta\Pi$) за рахунок усіх факторів, %:

$$\Delta\Pi = \frac{\sum_{i=1}^n E_i \cdot 100\%}{Ч_p - \sum_{i=1}^n E_i}.$$

Задачі для розв'язання

Задача 1. В механічному цеху кількість виготовлених виробів і трудові затрати на i -тий виріб характеризуються даними, наведеними у таблиці 1.

Чисельність працюючих у звітному році склала 300 чол., в базисному – 320 чол. Визначити:

- 1) зростання обсягів виробництва;
- 2) зростання продуктивності праці.

Таблиця 1

Обсяги виробництва продукції і трудових затрат підприємства

№ виробу	Кількість виробів, шт.		Затрати праці на 1 виріб в базисному періоді, нормо-год.
	Базисний період	Звітний період	
1	2500	2600	8
2	800	900	20
3	1200	1000	10
4	500	600	11
5	1400	1600	15

Задача 2. За рахунок покращання організації праці знижені втрати робочого часу з 17 до 11%. Визначити можливості зростання продуктивності праці за рахунок організаційного фактору.

Задача 3. За рахунок матеріально-технічних факторів трудомісткість продукції скоротилася на 4%. Упровадження заходів з наукової організації

праці забезпечило підвищення кількості робочих днів у поточному році з 226 до 230, а тривалість зміни з 7,7 до 7,9 год. За рахунок передових методів праці її продуктивність зросла на 1,2%. Визначити зміну продуктивності праці за рахунок сукупності усіх факторів.

Задача 4. Визначити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, якщо трудомісткість продукції в базовому періоді становила 48 нормо-год. У плановому році передбачається ввести нове обладнання на 40% робочих місць, з використанням якого трудомісткість продукції скоротиться до 36 нормо-год. У наступному за плановим році таке обладнання планується ввести на всіх робочих місцях.

Задача 5. Відносне вивільнення робітників на підприємстві становило за рахунок матеріально-технічних факторів 86 чол., за рахунок поліпшення організації праці – 51 чол., за рахунок інших факторів – 44 чол. Визначити зміну продуктивності праці за рахунок економії робочої сили за кожним фактором та їх сукупністю, якщо вихідна кількість робітників – 2650 чол.

Задача 6. Цеху кількістю 450 чол. заплановано збільшити обсяг виробництва на 8,5% за рахунок поліпшення використання робочої сили. У базовому році внутрішньозмінні втрати робочого часу становили 44 хвилини за 8-годинну робочу зміну. Визначити, чи можливим є виконання підвищеного планового завдання за рахунок поліпшення використання внутрішньозмінного фонду робочого часу.

Задача 7. Під впливом низки технічних факторів виробнича трудомісткість на 1000 грн товарної продукції знизилася з 173 до 161 люд-год. За рахунок заходів щодо вдосконалення управління підприємством вивільнено 23 робітники. Вихідна кількість виробничого персоналу становить 1775 чол., скорочені втрати робочого часу з 11 до 7%. Визначити зміну продуктивності праці за трьома групами факторів.

Задача 8. У цеху з погодинною формою оплати праці робітників протягом року впроваджені такі заходи: 1) з 1 січня механізовано

транспортування заготовок і готових виробів, на якому зайнято 50 робітників, продуктивність праці робітників зросла на 15%; 2) з 1 квітня запроваджено засоби малої механізації, внаслідок чого у 80 чоловік, що зайняті на ремонтних роботах, продуктивність праці підвищилася на 25%. Визначити зниження трудомісткості для кожного заходу та зростання продуктивності праці в цеху, якщо в ньому працює 600 чоловік.

Задача 9. Підприємство планує ввести в дію 30 верстатів, продуктивність яких у 3 рази вище за продуктивність існуючих. На початок планового періоду парк верстатів налічує 300 одиниць. Існує 2 можливості: або замінити 30 старих верстатів на нові, або розширити парк на 30 нових верстатів. Визначити, який із варіантів ефективніший із погляду зростання продуктивності праці.

Задача 10. На підприємстві виготовляються 2 вироби: А та Б. Річна програма виробу А становить 8 тис. шт., виробу Б – 20 тис. шт. Поточні витрати праці на один виріб А – 120 нормо-год., на один виріб Б – 90 нормо-год. Реалізація плану організаційно-технічних заходів знижує трудомісткість виробу А на 8%, виробу Б – на 4 %. Внутрішньозмінні втрати робочого часу в плановому періоді передбачається знизити на 50% (у базисному році вони становили 12% при 8-годинному робочому дні та 5-денному робочому тижні). Передбачається також збільшити кількість робочих днів у плановому періоді з 232 до 236. Питома вага основних робітників у загальній кількості становить 0,55. Визначити зростання продуктивності праці робітників на підприємстві у плановому періоді.

Задача 11. На підприємстві в базисному періоді втрати від браку становили 0,5%; у плановому періоді їх передбачається скоротити на 50%. Вихідна кількість робітників – 4320 чол., сумарна економія кількості робітників, що розрахована на попередніх етапах (унаслідок структурних змін, запровадження заходів технічного прогресу та організаційних заходів),

становить 177 чол. Визначити економію кількості внаслідок скорочення втрат від браку.

Задача 12. Визначити приріст обсягу виробництва в плановому періоді за рахунок: а) підвищення технічного рівня виробництва; б) поліпшення організації виробництва, праці та управління; в) структурних змін виробництва, якщо економія за цими групами факторів становить відповідно 14, 86 та 112 чол. Виріток на одного робітника в базисному періоді становить 10 тис. грн.

Практичне заняття № 12, №13. Аналіз і планування трудових показників. Вартість робочої сили

Метою заняття є вивчення методики розрахунків планових показників, обрання правильної та найбільш доцільної методики для визначення тих чи інших планових трудових показників, вивчення послідовності проведення названих розрахунків; навчитися аналізувати проблеми планування трудових показників на підприємстві.

Основні питання практичного заняття:

1. Теоретичні основи планування праці.
2. Сутність, цілі, принципи та етапи стратегічного планування праці.
3. Сутність та мета оперативного планування.
4. Методичні підходи щодо планування трудових показників.

Методичні вказівки для вирішення практичних задач

Для оцінки трудового потенціалу можна використати такі групи показників:

- 1) кількісні показники використання трудового потенціалу;
- 2) якісні показники використання трудового потенціалу;
- 3) показники формування та розвитку трудового потенціалу.

Перша група. Про загальний рівень ефективності використання трудового потенціалу суспільства свідчить отримання національного доходу на душу населення. Рівень використання трудового потенціалу може бути розкритий системою показників, що відображають: ступінь зайнятості працездатного населення у суспільному виробництві (питома вага зайнятих у суспільному виробництві), структуру зайнятості (співвідношення зайнятих у різних видах економічної діяльності), продуктивність суспільної праці. Залучення трудового потенціалу до суспільно корисної праці значною мірою залежить від того, наскільки раціонально він розміщений і розподілений.

Ступінь залучення ($Z_{\text{тп}}$) можна оцінити питомою вагою в загальній чисельності трудового потенціалу у відсотках:

$$Z_{\text{тп}} = \frac{Z_{\text{с.к.п.}}}{T_{\text{п}}} \times 100\%,$$

де $Z_{\text{с.к.п.}}$ – чисельність зайнятих суспільно корисною працею, осіб;

$T_{\text{п}}$ – загальна чисельність працездатного населення регіону, осіб.

Індекс продуктивності суспільної праці ($I_{\text{псп}}$):

$$I_{\text{псп}} = \frac{\text{ПСП}_{\text{звіт}}}{\text{ПСП}_{\text{баз}}},$$

де $\text{ПСП}_{\text{баз}}$ – продуктивність суспільної праці базисного періоду, млн. грн;

$\text{ПСП}_{\text{звіт}}$ – продуктивність суспільної праці звітного періоду, млн. грн.

Показник інноваційності праці (ІП) як відношення обсягів інноваційної продукції ($O_{\text{ін}}$) до регіонального валового продукту (РВП):

$$\text{ІП} = \frac{O_{\text{ін}}}{\text{РВП}}.$$

Друга група показників. Ефективність використання трудового потенціалу характеризується сукупністю взаємопов'язаних показників, що відображають динаміку чинників, які впливають на зростання національного доходу:

– *продуктивність суспільної праці у національному господарстві:*

$$P_{\text{с.п.}} = \frac{HД}{Ч_{\text{зм}}},$$

де $P_{с.п.}$ – продуктивність суспільної праці, грн;

НД – вироблений дохід, грн;

$Ч_{зм}$ – чисельність зайнятих, осіб.

– *рівень продуктивності праці видами економічної діяльності:*

$$P_{п} = \frac{Q}{Ч_{пвп}},$$

де $P_{п.}$ – продуктивність праці за видами економічної діяльності і підприємствами;

Q – обсяг продукції, грн;

$Ч_{пвп}$ – середньоблікова чисельність персоналу, осіб.

– *інтенсивності виробництва:*

$$Q_{пп} = 100\% - \frac{\Delta Ч_{п}}{\Delta Q} \times 100\%,$$

де $Q_{пп}$ – питома вага НД, або продукції галузі, регіону, підприємства, вироблених за період, за рахунок приросту продуктивності праці, %;

$\Delta Ч_{п}$ – приріст чисельності працюючих за період, %;

ΔQ – приріст обсягу НД або продукції галузі, регіону, підприємства за період, %.

– *економія живої праці в економіці країни, регіоні, видах економічної діяльності і підприємствах:*

$$Ч = Ч_{б} \times T_{нд} - Ч_{пл},$$

де $Ч$ – відносна економія річних працівників, осіб;

$T_{нд}$ – темп росту національного доходу (чистої продукції для підвищення), грн;

$Ч_{б}$, $Ч_{пл}$ – чисельність працюючих в економіці, регіоні, галузі, на підприємстві в базовому і плановому періодах (роках), осіб.

– *питома вага фактично відпрацьованого робочого часу у реальному (ефективному) фонді робочого часу:*

$$E_{ф} = \frac{\Phi_{ф}}{\Phi_{е}} \times 100\%,$$

де Φ_{ϕ} – фактичний фонд робочого часу за період, людино-днів;

Φ_e – ефективний фонд робочого часу за період, людино-днів.

Третя група показників. На практиці кількісна оцінка формування трудового потенціалу вимірюється, як правило, лише в частині таких складових як стать, вік, стан здоров'я, рівень освіти. Тенденції зміни цих показників дають можливість спрогнозувати перспективи формування трудового потенціалу регіону. Результуюче значення мають показники, що характеризують рівень освіченості, динаміки підвищення кваліфікації, освоєння нових професій, наукового потенціалу регіону. Усі групи показників представлені великою кількістю аналітичних коефіцієнтів:

– *коефіцієнт вищої освіти:*

$$K_{\text{осв}} = \frac{A}{ЗП},$$

де А – кількість працівників з вищою освітою;

ЗП – загальна кількість працівників у регіоні.

– *коефіцієнт підвищення кваліфікації:*

$$K_{\text{квал}} = \frac{Н}{ПН},$$

де Н – кількість осіб, які пройшли підвищення кваліфікації за певний період;

ПН – загальна кількість зайнятих.

– *коефіцієнт раціоналізаторської активності:*

$$K_{\text{ра}} = \frac{РП}{СП},$$

де РП – кількість раціоналізаторських пропозицій та винаходів;

СП – загальна кількість зайнятих.

– *коефіцієнт новоосвоєних професій:*

$$K_{\text{пк}} = \frac{П}{ЗП},$$

де П – кількість працівників, які перекваліфікувалися;

ЗП – загальна кількість працівників у регіоні.

Для ефективного розвитку трудового потенціалу регіону необхідно проаналізувати його сучасний стан, розкрити сутність проблем, «вузьких

місць», регіональних особливостей і розробити заходи для оптимізації розвитку. Потрібно визначити чинники, що впливають на формування та розвиток трудового потенціалу регіону.

Задачі для розв'язання

Задача 1. Визначити резерви зростання продуктивності праці на підприємстві, якщо трудомісткість одиниці продукції у базовому періоді була 48 нормо-годин, у плановому передбачається на 40% робочих місць ввести нове обладнання, використання якого дає змогу знизити трудомісткість до 36 нормо-годин. У наступному плановому році таке обладнання буде введено на всіх робочих місцях.

Задача 2. На підприємстві місячний фонд робочого часу одного працівника згідно з контрактом 170 годин, коефіцієнт затрат часу на додаткові роботи – 1,3, коефіцієнт затрат часу на відпочинок робітників – 1,12; коефіцієнт перерахунку чисельності – 1,1; час, який виділяється на різні роботи невраховані в планових розрахунках – 200 год., фактична чисельність підрозділу – 30 осіб.

Розрахувати чисельність адміністративно-управлінського персоналу за допомогою формули Розенкранца за даними таблиці 1.

Таблиця 1

Вхідні показники для розрахунку

Організаційно-управлінські види робіт	Кількість дій на виконання плану роботи	Час, необхідний для виконання дії, год.
1	500	1
2	3000	0,5
3	300	300

Задача 3. Фактична чисельність промислово-виробничого персоналу (ПВП) в базисному періоді склала 2800 чол. Планується, що обсяг продукції зросте на 105%, а продуктивність праці – на 106%. Визначити планову чисельність ПВП.

Задача 4. У плановому періоді трудомісткість виробничої програми складе 3418 тис. нормо-год., коефіцієнт виконання норм виробітку 1,1, а фонд робочого часу одного працівника – 1911 годин. Визначити чисельність основних працівників у плановому періоді.

Задача 5. Середньооблікова чисельність робітників становить: у 1 кварталі – 5500 чол., 2-му – 5610 чол., 3-му – 5720 чол., у 4-му – 5920 чол.

З поважних причин вибуло працівників: у 1 кварталі – 1,5%, у 2 кварталі – 0,8%, у 3 кварталі – 1,8%, а у 4 – 1,1% середньорічної чисельності робітників. Визначити додаткову потребу робітників: поквартально і за рік; на поповнення вибулих.

Задача 6. Визначити номінальний та ефективний фонди робочого часу у днях, якщо: календарний фонд у плановому році становитиме 366 днів, кількість вихідних днів – 52, субот – 51; святкових днів, які не збігаються з вихідними – 2, середня тривалість чергових і додаткових відпусток в розрахунку на 1-го працівника становить в умовах 5-денної роботи – 17,2 дня; середня тривалість навчальних відпусток – 2,1 дня; невиходи у зв'язку з виконанням державних обов'язків – 0,2 дні; через хворобу – 5,6; у зв'язку з пологами та вагітністю – 3,3 дня.

Задача 7. На основі даних, наведених в таблиці 3, обчислити:

- 1) коефіцієнт необхідного обороту (Кно) ;
- 2) коефіцієнт плинності кадрів (Кпл);
- 3) коефіцієнт прийому та вибуття кадрів (Кпк), (Квк).

На основі проведених розрахунків зробити висновки про плинність кадрів на підприємстві. Розробити заходи щодо її запобігання.

Таблиця 2

Вхідні показники для розрахунку

Показники	Чисельність, чол.	
	Варіант 1	Варіант 2
На початок року за списком числилося	248	245
Прийнято – всього	62	60
у тому числі:		

а) за направленнями навчальних закладів	13	15
б) переведено з інших підприємств	12	17
в) за організованим набором	17	12
г) інші прийняті підприємством	20	16
Переведено в робітники з інших категорій персоналу	4	3
Вибуло – всього:	59	57
у тому числі:		
а) переведено на інші підприємства	6	7
б) вибуло у зв'язку з призовом на військову службу, виходом на пенсію, переходом на навчання та з ін.	20	19
в) вибуло з зв'язку з закінченням строку договору	10	9
г) вибуло за власним бажанням	16	12
д) звільнено за порушення трудової дисципліни	7	10
Переведено з робітників в інші категорії персоналу	3	2
Числилося в списку на кінець звітнього року	252	247
Середньоспискова чисельність робочих	250	246

Задача 8. Минулого року валова продукція підприємства становила 869418 грн., при середньообліковій чисельності працівників 42 чол. У звітному році на підприємстві виробництво валової продукції збільшилось на 19%, а середня чисельність працівників збільшилась на 3 чол. Проаналізуйте зміни обсягу продукції, чисельності персоналу та продуктивності праці на підприємстві.

4. ТЕМАТИКА ТА ЗМІСТ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

№ з/п	Назва теми, що виноситься на самостійне опрацювання	Кількість годин СРС
1	<p>Розділ 1. Теоретичні основи трудових ресурсів і трудового потенціалу суспільства</p> <p>Тема 1.4. Соціальне партнерство</p> <ol style="list-style-type: none"> Економічна сутності соціального партнерства. Мета соціального партнерства. Принципи Міжнародною організацією праці (МОП), щодо умов соціального партнерства. Функціонування системи соціального партнерства. Роль держави в створенні умов соціального партнерства. Система соціального партнерства в Україні. Укладення колективних договорів. <p><u>Література:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> Абрамов В. М., Данюк В. М., Колот А. М. Мотивація і стимулювання праці в умовах переходу до ринку. – Одеса, 1995. 	4

	<p>2. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда: Учебник. – М.: ЮНИТИ, 1999.</p> <p>3. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість. – К., 1996.</p>	
2	<p><i>Розділ 2. Теоретичні основи ринку праці, зайнятості населення, безробіття та поняття продуктивності праці</i></p> <p><i>Тема 2.2. Соціально-трудова відносина зайнятості</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Поняття, види та форми зайнятості населення. 2. Державне регулювання зайнятості населення. 3. Підходи до визначення поняття та рівня безробіття. Види безробіття. 4. Зарубіжний досвід <p><u><i>Література:</i></u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Петюх В. М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. 2. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. – К., 1997. 3. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість. – К., 1996. 4. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. – К., 2000. 	4
3	<p><i>Розділ 3. Оплата праці, її нормування та планування на підприємстві</i></p> <p><i>Тема 3.5. Вартість робочої сили</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Вартість робочої сили та характеристика чинників, що впливають на її величину. 2. Структуру вартості робочої сили. 3. Доходи населення їх формування і використання. 4. Характеристика рівня грошових доходів. 5. Методичні підходи щодо розрахунку прожиткового мініму. <p><u><i>Література:</i></u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Петюх В. М. Ринок праці. – К.: КНЕУ, 1999. 2. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість. – К., 1997. 3. Васильченко В. С. Ринок праці та зайнятість. – К., 1996. 4. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика. – К., 2000. 	4

5. ПОРЯДОК ВИКОНАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ЗАВДАНЬ ТА ВИМОГИ ДО ЇХ ОФОРМЛЕННЯ

Організація індивідуальної роботи студентів при вивченні курсу «Економіка праці» передбачає надати студентам навички самостійної роботи під керівництвом викладача.

Так в рамках виконання індивідуальних завдань студенти повинні зібрати теоретичний матеріал і провести аналіз фактичного матеріалу для підготовки і написання рефератів за вибраною темою. Кращі роботи студентів можуть бути запропоновані на міжвузівські студентські семінари та конференції.

Відповідь на теоретичне питання повинна містити план, відповіді на питання плану, список використаної літератури. План повинен містити вступ; два-три питання, що розкривають суть теми; висновки.

Написання і захист реферату є важливою формою індивідуальної роботи студентів. «**Реферат** (від лат. Referrate – доповідати, повідомляти).

У процесі роботи над рефератом можна виділити чотири етапи:

1. *Вступний* – вибір теми, складання списку літератури для опрацювання, початок її вивчення, розробка плану і написання вступу.
2. *Основний* – детальне опрацювання літератури, робота над змістом і висновками реферату.
3. *Прикінцевий* – оформлення реферату, самокритична оцінка його змісту і виправлення виявлених недоліків.
4. *Захист реферату* (під час семінарського заняття, на студентській конференції та ін.).

Структура реферату містить такі елементи: титульна сторінка, план, вступ, основна частина (розділи, пункти і підпункти), висновки, список використаних джерел, додатки.

Складання плану реферату необхідно розпочати ще на етапі вивчення літератури. План – це точний і короткий перелік положень у тому порядку, в якому вони розташовуватимуться в рефераті протягом розкриття теми.

Існує два основні типи плану: простий і складний (розгорнутий). У простому плані зміст реферату поділяють на пункти, а в складному – на розділи і пункти та підпункти. Грамотно побудований план реферату відповідає сформульованій темі, меті і завданням роботи.

Вступ обсягом 1-2 сторінки – важлива частина реферату. У ньому обґрунтовують актуальність обраної теми, оцінюють стан дослідження наукової проблеми, формулюють мету і визначають завдання реферату, дають короткий загальний огляд наявної літератури і використаних джерел. Бажано, щоб початок був яскравим і проблемним, який одразу приверне увагу читача.

Зміст реферату має відповідати його темі, меті і завданням. Послідовно розкривайте всі передбачені планом питання, обґрунтовуйте, пояснюйте основні положення, підкріплюйте їх конкретними прикладами і фактами, формулюйте думки чітко, просто, правильно і недвозначно, а також прагніть логічно структурувати текст.

У рефераті треба висловлювати своє ставлення до того, що викладається. Всі міркування потрібно аргументувати. Варто прагнути, щоб виклад матеріалу був виразним і літературно грамотним, уникати повторень і марнослів'я. До того ж необхідно дотримуватися таких загальних правил:

- у наукових текстах не рекомендується вести мову від першої особи однини (судження краще висловлювати в безособовій формі);
- при згадуванні в тексті прізвища обов'язково перед ним ставити ініціали;
- кожний розділ (пункт) починати з нової сторінки;

- при викладі різних поглядів і наукових положень, цитат, витягів з літератури, необхідно покликатися на використане джерело.

Висновки – самостійна частина реферату, в якій не слід просто переказувати зміст роботи. У них потрібно висвітлити такі аспекти:

- оцінити ступінь досягнення мети і виконання завдань роботи;
- перерахувати і стисло охарактеризувати відомі наукові підходи досліджених проблеми, а також виділення нових аспектів, дискусійних питань, що підлягають подальшому вивченню;
- визначити, що є цінним у реферованих роботах, що вимагає додаткового аналізу й уточнення, а що викликає сумніви.

Обсяг висновків – 1-2 сторінки.

Правила складання бібліографії. Кількість опрацьованих і використаних першоджерел має бути достатньою для повного розкриття теми реферату. Список складають за алфавітом і пронумеровують.

Вимоги до оформлення реферату

Текст роботи пишуть розбірливо з одного боку аркуша (формат А4) з широкими берегами ліворуч, сторінки пронумеровують. Одночасно чітко виділяють (кольором, підкресленням, відступом) окремі частини (абзаци), розділи, пункти і підпункти, варто уникати скорочення слів.

Якщо текст реферату набирається на комп'ютері, треба дотримуватися ще й таких правил:

- набір тексту здійснюється стандартним 14 шрифтом Times New Roman;
- назви розділів краще набирати 14-им шрифтом (усі великі напівжирні), а пункти і підпункти виділяти напівжирним курсивом;
- міжрядковий інтервал – 1,5;
- відступ в абзацах – 1,25 см;

- текст реферату необхідно друкувати, залишаючи береги таких розмірів: лівий – 25 мм, правий – 15 мм, верхній – 20 мм, нижній – 20 мм;
- нумерація сторінок зверху посередині;
- обсяг реферату – 15-20 сторінок.

До захисту реферату необхідно заздалегідь підготувати тези виступу (план).

Порядок захисту реферату

1. Коротке повідомлення про актуальність теми реферату, характеристика мети і завдання роботи, отримані результати, висновки і пропозиції.
2. Відповіді студента на запитання викладача й однокурсників.
3. Відгук наукового керівника-консультанта про написаний реферат (самостійність, своєчасність, відповідність змісту темі, повнота її розкриття, дотримання вимог щодо оформлення тощо).

Теми рефератів

1. Негативні тенденції у розвитку трудових ресурсів України та шляхи їх ліквідації.
2. Ринок праці України та його інфраструктура.
3. Безробіття як феномен ринкової економіки та засоби його регулювання.
4. Взаємозв'язок та взаємозалежність цін, заробітної плати і зайнятості населення.
5. Державне регулювання трудових доходів населення.
6. Методи управління мотивацією праці.
7. Заробітна плата як економічна категорія ринкової економіки.
8. Ефективність стимулювання підвищення продуктивності праці.
9. Оплата праці та соціальні гарантії забезпечення рівня життя населення.
10. Нові форми і системи оплати праці на Україні та шляхи їх вдосконалення.

11. Соціальне партнерство: природа, функції, значення.
12. Характеристика прихованого безробіття та його наслідки.
13. Аналіз і оцінка резервів підвищення продуктивності праці.
14. Внутрішньовиробничі резерви, їх складові та вплив на економію праці.
15. Державне регулювання трудових доходів населення та його роль на сучасному етапі формування ринкових відносин.
16. Трудомісткість продукції в системі техніко-економічних показників діяльності підприємства.
17. Механізм визначення прожиткового мінімуму та його зв'язок з мінімальним споживчим бюджетом.
18. Функції заробітної плати в ринковій економіці та їх виконання на сучасному етапі розвитку продуктивних сил.
19. Державне регулювання заробітної плати.
20. Доплати і надбавки до заробітної плати як компенсаційний та стимулюючий фактори диференціації оплати праці.
21. Оплата праці в бригадах із застосуванням коефіцієнта трудової участі (КТУ).
22. Участь працівників у прибутках як фактор підвищення ефективної діяльності підприємств.
23. Сутність нормування праці та його значення в ринковій економіці.
24. Фотографія робочого часу, метод миттєвих спостережень, хронометраж та фотохронометраж як методи дослідження трудових процесів.
25. Норми затрат праці та їх види.
26. Ринок праці як підсистема ринкової економіки.
27. Взаємозв'язок ринку праці з ринком товарів і ринком капіталів.
28. Історія поглядів на значення і роль ринку праці з суспільному виробництві.
29. Особливості та етапи формування ринку праці в Україні.

- 30. Трудова міграція населення, її соціально-економічні наслідки.
- 31. Конфлікти в соціально-трудовій сфері і способи їх вирішення.
- 32. Роль наукової організації праці в підвищенні продуктивності праці.
- 33. Мотивація праці на підприємстві.
- 34. Рівень життя населення в умовах формування ринкової моделі економіки.
- 35. Створення, розвиток і завдання Міжнародної організації праці (МОП).
- 36. Демографічна та трудоворесурсна ситуація в Україні.
- 37. Структура МОП і основні конвенції у сфері трудових ресурсів
- 38. Раціоналізація трудових процесів та управлінських процедур.
- 39. Освіта та професійна підготовка в інфраструктурі ринку праці.
- 40. Попит і пропозиція на ринку праці. Основні фактори, що їх визначають.

6. РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

6.1. Базова

1. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : Навч. посіб. 2-ге вид., допов. і перероб. / О.В. Акіліна, Л.М. Ільїч. – К. : Алерта, 2012. – 820 с.

2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний, В.М. Островерхов, С.А. Прохоровська, Н.М. Слівінська; Терноп. нац. екон. ун-т. – Т.: Екон. думка, 2008. – 366 с.

3. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Є.П. Качан, О.П. Дяків, С.А. Надвиничний, В.М. Островерхов, С.А. Прохоровська, Н.М. Слівінська. – К.: Знання, 2008. – 407 с.

4. Економіка праці й соціально-трудові відносини: підруч. для студ. / О.В. Шкільов, С.С. Барабан, В.А. Ярославський, І.П. Гаврилюк, В.А. Ткачук. – К.: Четверта хвиля, 2008. – 472 с.

5. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / Л.Д. Гармідер, С.О. Філатова; Дніпропетр. ун-т економіки та права. – Д., 2009. – 638

6.2. Допоміжна

6. Адамчук В.В. Экономика труда: учебн. / В.В. Адамчук, Ю.П. Кокин, Р.А. Яковлев – М. : Финстатинформ, 1999. – 431 с.

7. Богиня Д.П. Основи економіки праці : навч. пос. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – [3-тє вид., стереот.]. – К. : «Знання–Прес», 2002. – 313 с. – (Вища освіта ХХІ століття).

8. Багрова І.В. Нормування праці : навч. посіб. [для студ. економ. спец.] / І.В. Багрова. – К. : Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.

9. Буряк П.Ю. Економіка праці й соціально-трудові відносини : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / П.Ю. Буряк, Б.А. Карпінський, М.І. Григор'єва. – К. : Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
10. Власюк О. Індекс людського розвитку: досвід України / О. Власюк, С. Пирожков. – К. : ПРООН, 1995. – 84 с.
11. Данюк В.М. Нормування праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / В.М. Данюк, Г.О. Райковська ; за заг. ред. В.М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2006. – 268 с.
12. Економіка праці і соціально-трудові відносини: підручник / Л.А. Гаврилюк. – Умань, 2008. – 648 с.
- с.
13. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підруч. / А.М. Колот; Ред.: Колот; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. – К., 2009.
14. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновл. – К.: Знання, 2009. – 391 с.
15. Ільїч Л. М. Ефективність відтворення трудового потенціалу України : [Моногр.] / Л. М. Ільїч. – К. : Енергія плюс, 2007. – 212 с.
16. Калина А.В. Державне регулювання зайнятості : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2006. – 144 с.
17. Калина А.В. Економіка праці : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
18. Калина А.В. Менеджмент продуктивності : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Калина, С.П.Калініна, Н.Д.Лук'янченко. – К. : МАУП, 2005. – 232 с.
19. Костин Л.А. Международная организация труда: учеб. [для студ. высших учеб. зав.] / Л.А. Костин. – М. : Издательство «Экзамен», 2002. – 416 с.
20. Кулаковська Л. П. Організація і методика аудиту: навч. пос. / Л. П. Кулаковська, Ю.В. Піча. — К. : Каравела, 2004. — 568 с.

21. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Д. Бойко. – К. : —Олан], 2006. – 381 с.
22. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учебн. / Б.М. Генкин— М. : НОРМА-ИИНФРА, 2001. – 421 с.
23. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / Н.І. Єсінова. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
28. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
24. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : учеб. пособ. [для студ. высших учеб. зав.] / А.В. Калина. – 4-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 312 с.
25. Киселев И.Я Сравнительное трудовое право : учеб. [для студ. высших учеб. зав.] / И.Я Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.
26. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / М.Б. Махсма. – К. : Атіка, 2005. – 304 с.
27. Мерзляк А.В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. [для студ. вищ. навч. закл.] / А.В. Мерзляк, Є.П. Михайлов, М.Х. Корецький, Г.О. Михайлова ; під. ред. Є.П. Михайлова. – 2-ге вид., перероб. та доповн. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.
28. Орлов О.О. Планування діяльності промислового підприємства : підручник [для студ. екон. спец.] / О.О. Орлов. – К. : Скарби, 2002. – 336 с.
29. Пасічник В.Г. Організація виробництва : навч.-метод. посіб. [для студ. економ. спец.] / В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 248 с.

30. Пасічник В.Г. Планування діяльності підприємства : навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / В.Г. Пасічник, О.В. Акіліна. – К. : Центр навчальної літератури, 2005. – 256 с.

31. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання: [моногр.] / І. Л. Петрова. – К. : Таксон, 1997. – 296 с.

6.3. Інформаційні ресурси

1. Офіційний сайт Кабінету Міністрів України <http://www.kmu.gov.ua>
2. Офіційний сайт Верховної Ради України <http://zakon1.rada.gov.ua>
3. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України
<http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/index>
4. Офіційний сайт Державної служби зайнятості <http://www.dcz.gov.ua>
5. Офіційний сайт Державної служби статистики
<http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Офіційний сайт Національної тристоронньої соціально-економічної ради <http://www.ntser.gov.ua/ua/home.html>
7. Офіційний веб-портал Федерації профспілок України
http://www.fpsu.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=332
8. Офіційний сайт Конфедерації вільних профспілок України
<http://kvpu.org.ua/uk/>
9. Офіційний сайт Федерації роботодавців України <http://ua.fru.org.ua/>
10. Офіційний сайт Конфедерації роботодавців України
<http://www.conf.eu.org.ua/home.html>
11. Офіційний сайт Євростату <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>
12. Офіційний сайт Всеукраїнського порталу з питань охорони праці
<http://dnop.com.ua/normativ2/book189.htm>
13. Офіційний сайт Міжнародної організації праці <http://www.ilo.org.ua>
14. EU KLEMS Project : www.euklems.net.